

**Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) Alcaldía de Municipio de
Firavitoba Boyacá**

Karol Natalia Salamanca Cortez

Asesor

Nubia Stella Salazar Villamil

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Básicas, Tecnología e Ingeniería ECBTI

Programa de Ingeniería Industrial

2023

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a Dios por su infinita misericordia y a mi familia, quienes me han acompañado y apoyado incondicionalmente durante mi trayectoria académica.

Agradecimiento

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios por permitirme cumplir mi sueño de convertirme en un profesional de la carrera de Ingeniería Industrial.

Asimismo, deseo expresar mi gratitud a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD por brindarme la valiosa oportunidad de formarme como profesional, lo cual ha sido posible gracias al apoyo de los dedicados tutores.

No puedo dejar de mencionar el papel fundamental que ha tenido mi familia, quienes han estado a mi lado brindándome su inquebrantable apoyo y acompañamiento en cada paso que he dado, tanto en mi vida personal como en mi desarrollo profesional.

Quiero extender mi reconocimiento a la Ingeniera Angélica María González Camargo por brindarme la oportunidad de realizar mi pasantía en la Alcaldía del Municipio de Firavitoba. Agradezco enormemente su dedicación al enseñarme y orientarme durante todo el proceso de pasantía.

Adicionalmente, mi sincero agradecimiento a la Ingeniera Nubia Stella Salazar Villamil por su invaluable guía en el proceso de opción de grado.

Asimismo, deseo expresar mi sincero agradecimiento a la Ingeniera Ingrid Tatiana Gómez Rodríguez por su invaluable asesoría a lo largo de mi formación académica. Su disposición para dedicar tiempo a enseñarme y orientarme.

Por último, no puedo olvidar mencionar a mis compañeras de Secretaría de Planeación Obras e Infraestructura, quienes generosamente me han brindado asesoría en el tema del MIPG y han compartido conocimientos que han enriquecido mi desarrollo profesional.

Resumen

La pasantía se está llevando a cabo en la Alcaldía del Municipio de Firavitoba – Boyacá, con una duración programada de julio a diciembre de 2023. El proyecto se enfoca en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que destaca el compromiso esencial de los servidores públicos con los ciudadanos. El objetivo principal es Evaluar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en las dimensiones de Talento Humano, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados y Control Interno, con la finalidad de verificar el cumplimiento de la entidad

El MIPG consta de 7 dimensiones, pero la pasantía se centra en cuatro específicas: Talento Humano, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de los resultados y Control Interno. Estas dimensiones implican cuatro pasos fundamentales: Autodiagnóstico, Elaboración de un Plan de Acción, Implementación de acciones de mejora y la elaboración del Informe Final.

Este enfoque permitirá una exploración detallada de cada dimensión del MIPG, profundizando en acciones para fortalecer la gestión del talento humano, los resultados obtenidos, el rendimiento y el control interno en la Alcaldía del Municipio de Firavitoba

Palabras clave: MIPG, Alcaldía, Evaluar, Mejora.

Abstract

The internship is taking place at the Municipality Mayor's Office of Firavitoba – Boyacá, with a scheduled duration from July to December 2023. The project focuses on the Integrated Planning and Management Model (MIPG), emphasizing the essential commitment of public servants to citizens. The main objective is to evaluate the Integrated Planning and Management Model (MIPG) in the dimensions of Human Talent, Management with Values for Results, Results Evaluation, and Internal Control, in order to verify the entity's compliance.

The MIPG consists of 7 dimensions, but the internship focuses on four specific ones: Human Talent, Management with Values for Results, Results Evaluation, and Internal Control. These dimensions involve four fundamental steps: Self-diagnosis, Development of an Action Plan, Implementation of improvement actions, and the preparation of the Final Report.

This approach will allow a detailed exploration of each dimension of the MIPG, delving into actions to strengthen human talent management, the results obtained, performance, and internal control in the Mayor's Office of the Municipality of Firavitoba.

Keywords: MIPG, City Hall, Evaluate, Improvement

Tabla de Contenido

Introducción	17
Justificación	18
Objetivos.....	23
Objetivo General.....	23
Objetivos Específicos.....	23
Categoría de la Entidad.....	24
Niveles de Calificación en Autodiagnósticos	27
Dependencia de Secretaria de Gobierno, Asuntos Jurídicos y Administrativos.....	28
Dimensión 1° Talento Humano.....	28
Resultados o Productos Esperados de la Dimensión 1° Talento Humano	28
Autodiagnóstico y Plan de Acción Política de Integridad	28
Porcentaje de la Adhesión del Código de Integridad.....	30
Condiciones Institucionales Idóneas para la Implementación y Gestión del Código de Integridad.	30
Promoción de la Gestión del Código de Integridad.	31
Realizar el Diagnóstico del Estado Actual en Temas de Integridad.....	32
Generar Espacios de Retroalimentación.	33
Fomentar los Mecanismos de Sensibilización, Inducción Reinducción y Afianzamiento	33
Ejecutar el Plan de Gestión del Código de Integridad	34
Evaluación de Resultados de la Implementación del Código de Integridad.....	35
Acciones para Mejorar de Acuerdo con el Plan de Acción de la Política de Integridad	35
Diseño de la Encuesta de Apropiación del Código de Integridad	35

Planificar y Llevar a Cabo Encuestas del Código de Integridad de la Alcaldía.	37
Dimensión 3º Gestión con Valores para Resultados.....	45
Resultados o Productos Esperados 3.3.4 Política de Gobierno Digital	45
Autodiagnóstico y Plan de Acción 3.3.4 Política de Gobierno Digital	45
Autodiagnóstico y Plan de Acción de la Política de Gobierno Digital.....	47
Política de Gobierno Digital.	47
Fortalecimiento de la Seguridad y privacidad de la Información.	47
Uso y Apropiación de los Servicios Ciudadanos Digitales.	48
Servicios Digitales de Confianza y Calidad.....	49
Procesos Seguros y Eficientes.	50
Toma de Decisiones Basada en Datos	50
Acciones para Mejorar de Acuerdo con el Plan de Acción de la Política de Gobierno Digital	
.....	51
Actualización de la Política de Gobierno Digital.	51
Elaborar Catálogo de Componentes de Información.....	52
Divulgación de la Política de Gobierno Digital.....	57
Resultados o Productos Esperados 3.4.2. Política de Seguridad y Privacidad de la	
Información.....	58
Autodiagnóstico y Plan de Acción 3.4.2. Política de Seguridad y Privacidad de la	
Información.....	58
Actual porcentaje del Autodiagnóstico y Plan de Acción 3.4.2. Política de Seguridad y	
Privacidad de la Información 2023	60

Acciones para Mejorar de Acuerdo con el Plan de Acción de la Política de Seguridad y Privacidad de la Información	61
Elaborar Autodiagnóstico y Plan de Acción de la Política de Seguridad y Privacidad de la Información.....	61
Actualización de la Política de Seguridad y Privacidad de la Información.....	62
Divulgación de la Política de Seguridad y Privacidad de la Información.	63
Dependencia de Secretaria de Planeación, Obras e Infraestructura.....	65
Resultados o Productos Esperados 4º Dimensión: Evaluación de Resultados	65
Autodiagnóstico y Plan de Acción de la Política de Seguimiento y Evaluación de la Gestión Institucional	65
Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional.....	67
Diseño del Proceso de Evaluación.....	68
Calidad de la Evaluación.	69
Utilidad de la Información.....	69
Efectividad de la Evaluación.	70
Acciones para Mejorar de Acuerdo con el Plan de Acción Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional.....	71
Actualización de la Política Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional. ...	71
Diseño de la Autoevaluación para el Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional.....	72
Divulgación de la Política Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional.	73
Resultados o Productos Esperados 7 ° Dimensión Control Interno	74
Autodiagnóstico y Plan de Acción de la Política de Control Interno	75

Política de Control Interno.....	77
Ambiente de Control.....	77
Actividades de Control.	78
Información y Comunicación.	79
Monitoreo o Supervisión Continua.....	80
Diseño Adecuado y Efectivo del Componente Ambiente de Control.	80
Acciones para Mejorar de Acuerdo con el Plan de Acción Política de Control Interno	81
Seguimiento Informes Planea Institucionales.....	81
Diseño de Esquema de Publicación de Información.....	83
Diseño Folleto – Integridad Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.....	84
Diseño Folleto – Atención Preferente e Incluyente	85
Elaborar Formato Informe SCI Parametrizado julio – diciembre 2023.....	86
Elaborar Índice de Información Clasificada y Reservada.....	87
Informe de Seguimiento a las Estrategias del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.	88
Seguimiento a Mapa de Riesgo Institucional – Vigencia 2022 – 2023.....	89
Seguimiento Mapa de Riesgos de 2023.....	90
Conclusiones.....	91
Dimensión 1º Recursos Humanos – Política de Integridad	91
Dimensión 3º Gestión con Valores para Resultados – 3.3.4 Política de Gobierno Digital y 3.4.2 Política de Seguridad y Privacidad de la Información.....	91
Dimensión 4º Evaluación de Resultados – Política de Seguimiento y Evaluación de la Gestión Institucional.....	92

	10
Dimensión 7° Control Interno	92
Recomendaciones	93
Dimensión 1° Recursos Humanos – Política de Integridad	93
Dimensión 3° Gestión con Valores para Resultados – 3.3.4 Política de Gobierno Digital y 3.4.2 Política de Seguridad y Privacidad de la Información.....	94
Dimensión 4° Evaluación de Resultados – Política de Seguimiento y Evaluación de la Gestión Institucional.....	94
Dimensión 7° Control Interno	95
Referencias Bibliográficas	96

Listado de Tablas

Tabla 1 <i>Grupo de Categoría</i>	24
Tabla 2 <i>Niveles de Calificación</i>	27
Tabla 3 <i>Resultado/Producto Esperado - Dimensión 1- Talento Humano</i>	28
Tabla 4 <i>Lista de Chequeo Autodiagnóstico de Gestión del Código de Integridad</i>	28
Tabla 5 <i>Personas Encuestas en la Alcaldía del Municipio de Firavitoba</i>	37
Tabla 6 <i>Resultados o Productos Esperados 3.3.4 Política de Gobierno Digital</i>	45
Tabla 7 <i>Lista de Chequeo Autodiagnóstico de Política de Gobierno Digital</i>	45
Tabla 8 <i>Resultados o Productos Esperados 3.4.2. Política de Seguridad y Privacidad de la Información</i>	58
Tabla 9 <i>Lista de Chequeo Autodiagnóstico de Política de Seguridad y Privacidad de la Información</i>	58
Tabla 10 <i>Resultados o Productos Esperados 4º Dimensión: Evaluación de Resultados</i>	65
Tabla 11 <i>Lista de Chequeo Política de Seguimiento y Evaluación de la Gestión Institucional</i> ..	65
Tabla 12 <i>Resultados o Productos Esperados 7 ° Dimensión Control Interno</i>	74
Tabla 13 <i>Lista de Chequeo Autodiagnóstico de Política de Control Interno</i>	75

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1 <i>Lista de Chequeo Autodiagnóstico de Gestión del Código de Integridad</i>	29
Figura 2 <i>Código de Integridad</i>	30
Figura 3 <i>Condiciones Institucionales Idóneas para la Implementación y Gestión del Código de Integridad</i>	31
Figura 4 <i>Promoción de la Gestión del Código de Integridad</i>	31
Figura 5 <i>Estado Actual en Temas de Integridad</i>	32
Figura 6 <i>Generar Espacios de Retroalimentación</i>	33
Figura 7 <i>Mecanismos de Sensibilización, Inducción Reinducción y Afianzamiento</i>	34
Figura 8 <i>Plan de Gestión del Código de Integridad</i>	34
Figura 9 <i>Evaluación de Resultados de la Implementación del Código de Integridad</i>	35
Figura 10 <i>Vinculación en la Alcaldía del Municipio de Firavitoba</i>	38
Figura 11 <i>Tiempo de Servicio que Lleva en la Alcaldía del Municipio de Firavitoba</i>	38
Figura 12 <i>Conoce el Código de Integridad de la Alcaldía del Municipio de Firavitoba</i>	39
Figura 13 <i>Conoce la Ruta URL Donde se Encuentra Publicado el Código de Integridad</i>	39
Figura 14 <i>Considera que las Estrategias de Comunicación para Promover la Implementación del Código son Idóneas</i>	40
Figura 15 <i>Con cual Definición de Valor Institucional se Identifica</i>	40
Figura 16 <i>Con qué Valor del Código se Siente más Identificado</i>	41
Figura 17 <i>Aplica en su Relacionamiento con sus Compañeros los Valores del Código de Integridad</i>	42
Figura 18 <i>Considera Usted que sus Compañeros Aplican los Valores del Código de Integridad</i>	42

Figura 19 <i>Propósito del Código de Integridad</i>	43
Figura 20 <i>Valor del Código de Integridad Caracteriza más a los Secretarios de Despacho, y/o Jefes de Despacho y el Alcalde</i>	44
Figura 21 <i>Lista de Chequeo Autodiagnóstico de Política de Gobierno Digital</i>	46
Figura 22 <i>Política de Gobierno Digital</i>	47
Figura 23 <i>Fortalecimiento de la Seguridad y privacidad de la Información</i>	48
Figura 24 <i>Uso y Apropiación de los Servicios Ciudadanos Digitales</i>	48
Figura 25 <i>Servicios Digitales de Confianza y Calidad</i>	49
Figura 26 <i>Procesos Seguros y Eficientes</i>	50
Figura 27 <i>Toma de Decisiones Basada en Datos</i>	51
Figura 28 <i>Lista de Chequeo Autodiagnóstico de Política de Seguridad y Privacidad de la Información</i>	59
Figura 29 <i>Política de Seguridad y Privacidad de la Información</i>	60
Figura 30 <i>Calificación por Componentes</i>	60
Figura 31 <i>Calificación por Categorías</i>	61
Figura 32 <i>Lista de Chequeo Política de Seguimiento y Evaluación de la Gestión Institucional</i>	66
Figura 33 <i>Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional</i>	67
Figura 34 <i>Diseño del Proceso de Evaluación</i>	68
Figura 35 <i>Calidad de la Evaluación</i>	69
Figura 36 <i>Utilidad de la Información</i>	70
Figura 37 <i>Efectividad de la Evaluación</i>	70
Figura 38 <i>Lista de Chequeo Autodiagnóstico de Política de Control Interno</i>	76
Figura 39 <i>Política de Control Interno</i>	77

Figura 40 <i>Ambiente de Control</i>	78
Figura 41 <i>Actividades de Control</i>	78
Figura 42 <i>Información y Comunicación</i>	79
Figura 43 <i>Monitoreo o Supervisión Continua</i>	80
Figura 44 <i>Diseño Adecuado y Efectivo del Componente Ambiente de Control</i>	81

LISTADO DE IMÁGENES

Imagen 1 <i>Diseño de la Encuesta de Apropiación del Código de Integridad</i>	36
Imagen 2 <i>Encuesta Realizada en la Alcaldía</i>	37
Imagen 3 <i>Actualización de la Política de Gobierno Digital</i>	52
Imagen 4 <i>Catálogo de Componentes de Información</i>	52
Imagen 5 <i>Política de Gobierno Digital</i>	57
Imagen 6 <i>Autodiagnóstico de la Política de Seguridad y Privacidad de la Información</i>	61
Imagen 7 <i>Plan de Acción de la Política de Seguridad y Privacidad de la Información</i>	62
Imagen 8 <i>Actualización de la Política de Seguridad y Privacidad de la Información</i>	62
Imagen 9 <i>Divulgación de la Política de Seguridad y Privacidad de la Información</i>	63
Imagen 10 <i>Actualización de la Política Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional</i>	71
Imagen 11 <i>Diseño de la Autoevaluación para el Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional</i>	72
Imagen 12 <i>Divulgación de la Política Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional</i>	73
Imagen 13 <i>Seguimiento Informes Planea Institucionales</i>	82
Imagen 14 <i>Diseño de Esquema de Publicación de Información</i>	83
Imagen 15 <i>Folleto – Integridad Transparencia y Lucha Contra la Corrupción</i>	84
Imagen 16 <i>Folleto – Atención Preferente e Incluyente</i>	85
Imagen 17 <i>Formato Informe SCI Parametrizado julio – diciembre 2023</i>	86
Imagen 18 <i>Elaborar Índice de Información Clasificada y Reservada</i>	87
Imagen 19 <i>Informe de Seguimiento a las Estrategias del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano</i>	88

Imagen 20 <i>Seguimiento a Mapa de Riesgo Institucional – Vigencia 2022 – 2023</i>	89
Imagen 21 <i>Seguimiento Mapa de Riesgos de 2023</i>	90

Introducción

La pasantía se está llevando a cabo en la Alcaldía del Municipio de Firavitoba – Boyacá, con una duración programada que abarca desde julio hasta diciembre de 2023. En este contexto, se están tratando los temas delineados en el plan de trabajo previamente establecido y aprobado.

El enfoque de esta pasantía se centra en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), aborda el compromiso fundamental que los servidores públicos deben mantener con los ciudadanos. A través de este modelo, se busca optimizar la asignación de recursos estatales en la gestión interna, superando los estándares de eficiencia previamente establecidos. Esta optimización a su vez posibilita dirigir esfuerzos más significativos hacia la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía.

El MIPG se compone de 7^a dimensiones cruciales para su funcionamiento. pero en el contexto de esta pasantía, nos concentraremos en cuatro dimensiones específicas: la 1^o dimensión Talento Humano; 3^o dimensión Gestión con Valores para Resultados; 4^o dimensión Evaluación de los resultados; y la 7^o Control Interno. Estas dimensiones involucran el desarrollo de cuatro pasos fundamentales: Realización de un Autodiagnóstico; Elaboración de un Plan de Acción; Implementación de acciones de mejora de acuerdo al plan de acción previamente diseñado; y, finalmente, la elaboración del Informe Final.

Este enfoque particular facilitará una exploración detallada de cada dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), profundizando en las acciones necesarias para fortalecer la gestión del talento humano, los resultados obtenidos, el rendimiento y el control interno en el ámbito de la Alcaldía del Municipio de Firavitoba.

Justificación

"La norma técnica de calidad NTCGP1000:2009 pasó a ser parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. La calidad, como marco en el cual se deben gestionar las entidades, pasa a ser una condición permanente y característica esencial del actuar institucional. Por lo anterior, la calidad estará presente, a través de atributos que deberán ser evidenciables en cada una de las dimensiones de MIPG" (Qué va a pasar con la norma técnica NTCGP1000:2009 y en general con el Sistema de Gestión de la Calidad, (s.f.). prr 1)

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG es reflejo del compromiso que deben tener todos los servidores públicos con los ciudadanos, se comprometen a que el Estado invierta menos recursos en su gestión interna superando los estándares de eficiencia, se podrán dedicar más esfuerzos a satisfacer las solicitudes de la ciudadanía. Este es el mensaje que persigue MIPG: estos esfuerzos administrativos valen solo si terminan teniendo impacto donde más importa: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado. Si se sigue mejorando en esta materia, cada peso de los impuestos de los ciudadanos producirá un retorno más valioso para todos. Esa es la apuesta del Modelo. (Urrego, 2023).

Este modelo se basa en siete dimensiones, pero solo se trabajarán 4 que son: la primera Dimensión Talento Humano; la tercera Dimensión Gestión con Valores para Resultados; la cuarta Dimensión Evaluación de Resultado; la séptima Dimensión Control Interno. Que se describirá a continuación de que se trata cada una y cuál es su función en las entidades Públicas.

La primera Dimensión “Talento Humano” del MIPG considera al recurso humano como el activo más importante de las entidades, el factor clave para alcanzar los objetivos y resultados. Su propósito es proporcionar a las entidades públicas las herramientas necesarias para gestionar adecuadamente su talento humano a lo largo del ciclo de vida del servidor público, desde el

ingreso hasta el retiro. Se busca alinear la gestión del talento humano con las prioridades estratégicas de la entidad y las normas de personal, garantizando el derecho fundamental al diálogo social, la concertación como medio para resolver controversias laborales, promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones o competencias de los servidores públicos. Para desarrollar esta dimensión, se deben seguir las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad. (Urrego, 2023, *pág. 20*).

En relación a la tercera dimensión, denominada "Gestión con Valores para Resultados", su propósito fundamental radica en facultar a la entidad para llevar a cabo actividades que conduzcan a la consecución de los objetivos establecidos y la concreción de las decisiones previamente definidas en su planificación institucional. Esto se hace en perfecta sintonía con los valores inherentes al servicio público; dentro de esta dimensión, destacamos la sub-dimensión 3.3.4, conocida como "Política Gobierno Digital", la cual se orienta hacia la promoción de la transformación digital en el ámbito público. La implementación de esta política pública tiene como propósito principal fortalecer la relación entre el ciudadano y el Estado, mejorando la calidad de los servicios ofrecidos por las entidades gubernamentales y generando confianza en las instituciones que componen la administración pública y el Estado en su conjunto. Esto se logra a través del uso efectivo y el aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y Comunicación (Urrego, 2023, *pág.73,74*); asimismo, en la misma línea de la tercera dimensión, encontramos la sub-dimensión 3.4.2, denominada "Política de Seguridad Digital". Su finalidad es reforzar las capacidades de las múltiples partes interesadas para identificar, gestionar, abordar y mitigar los riesgos asociados a la seguridad digital en sus actividades socioeconómicas en el entorno digital. También se busca promover la creación e implementación de mecanismos de resiliencia, recuperación y respuesta a nivel nacional, mediante la cooperación, colaboración y

asistencia interinstitucional. (Urrego, 2023, pág.75,76).

Sobre la cuarta Dimensión, que es la Evaluación de los resultados, es sobre la importante que las entidades conozcan de manera permanente los avances en su gestión, los logros de los resultados y metas propuestas en los tiempos, recursos previstos y si generan los efectos deseados para la sociedad; de igual manera, esto le permite introducir mejoras en la gestión. Esta dimensión tiene como propósito promover en la entidad el seguimiento a la gestión y desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico. Tener un conocimiento certero de cómo se comportan los factores más importantes en la ejecución de lo planeado, le permite a la entidad (I) saber permanentemente el estado de avance de su gestión, (II) plantear las acciones para mitigar posibles riesgos que la puedan desviar del cumplimiento de sus metas, y (III) al final del periodo, determinar si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, en las condiciones de cantidad, calidad esperada, con un uso óptimo de recursos. La Evaluación de Resultados permite también definir los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, satisfacción de necesidades y resolución de los problemas de los grupos de valor. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de la siguiente Política de Gestión y Desempeño Institucional: Seguimiento y evaluación del desempeño institucional. (Urrego, 2023, pág. 81)

La clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su función es la séptima dimensión que es sobre el Control Interno, que promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual estas deben establecer acciones, métodos, procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de este. Por ello la " séptima dimensión de MIPG, el Control Interno 17, se desarrolla

a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI. El objetivo del MECI es proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de un modelo que determine los parámetros necesarios (autogestión) para que las entidades establezcan acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo (autorregulación), en la cual cada uno de los servidores de la entidad se constituyen en parte integral (autocontrol); Para MIPG es importante incorporar la política de control interno transversal a todas las actividades, procesos, procedimientos, políticas asociadas a la gestión, de manera tal que, a través de sus componentes, sea posible valorar la efectividad de la estructura de control interno. El desarrollo de esta dimensión impacta las demás dimensiones de MIPG y tiene en cuenta los lineamientos de la política de: Control Interno. (Urrego, 2023, pág. 110)

Por ello, la entidad pública del Municipio de Firavitoba, como sexta categoría, busca continuamente mejorar su modelo de MIPG, ya que cada año los evalúan por medio de la aplicación FURAG, que es una evaluación donde se entrega la documentación que tiene la Alcaldía actualmente, al finalizar le arroja los datos de cómo se encuentra la entidad y de cuáles son los hallazgos que necesitan mejora; La alcaldía desde el año 2022 decidieron aceptar practicantes de Ingeniera industrial de la universidad UNAD para ser apoyo en el área de secretaria de planeación obras e infraestructura, sobre el modelo MIPG. Los cuales están encargados de evaluar por medio de Autodiagnósticos para cada dimensión de sí se cumple con la totalidad de información, políticas y herramientas que rige según el modelo MIPG. Como estudiantes capacitados serán los encargados de realizar las mejoras que se encuentren en el transcurso del autodiagnóstico. Además, según las indicaciones de la líder, que es la ingeniera

Angélica María González Camargo, quien rige que documentos se debe proceder a elaborar o actualizar cuando está ya se encuentra vencida, con la finalidad de aportar a la Alcaldía eficiencia y eficacia, generando que se encuentre en el puesto ideal por cumplir con la implementación correctamente del modelo MIPG.

Con base a lo anterior, el practicante obtendrá conocimientos previos de cómo se aplica el modelo MIPG dentro de la entidad pública, donde se enfrentará a retos en la vida real (laboral) y motivando aplicar sus destrezas educativas, ya que este Modelo MIPG es complejo en entender y llevar a cabo, lo cual será un reto y enriquecimiento de aprendizaje para el estudiante.

Objetivos

Objetivo General

Evaluar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en el municipio de Firavitoba en las dimensiones de Talento Humano, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados y Control Interno, con la finalidad de verificar el cumplimiento de la entidad.

Objetivos Específicos

Realizar un diagnóstico de las dimensiones de Talento Humano, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados y Control Interno.

Elaborar un plan de acción de las dimensiones de Talento Humano, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados y Control Interno.

Aplicar acciones de mejora de las dimensiones de Talento Humano, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados y Control Interno.

Medir los atributos de las dimensiones de Talento Humano, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados y Control Interno.

Categoría de la Entidad

El artículo 320 de la Constitución Política fue reglamentada por la Ley 136 de 1994, que a su vez fue modificada por la Ley 1551 de 2012, en la cual se establecen siete categorías de municipios (Especial, Primera, Segunda, Tercera, Cuarta, Quinta y Sexta). Esta categorización obedece a cuatro criterios: número de habitantes, ingresos corrientes de libre destinación, importancia económica y situación geográfica. (Con base a qué criterios se establece la categoría de un municipio en Colombia, s/f, prr 1)

Tabla 1

Grupo de Categoría

	Categoría	Población	Ingresos Corrientes de Libre Destinación Anuales	Importancia Económica
Primer Grupo (Grandes Municipios)	Categoría	Superior o igual	Que superen	Grado uno
	Especial	a los quinientos mil uno (500.001) habitantes.	cuatrocientos mil (400.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.	
	Primera	Comprendida	Superiores a cien mil	Grado dos
	Categoría	entre cien mil uno (100.001) y quinientos mil (500.000) habitantes.	(100.000) y hasta de cuatrocientos mil (400.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.	

Segundo Grupo (Municipios Intermedios)	Segunda Categoría	Con población comprendida entre cincuenta mil uno (50.001) y cien mil (100.000) habitantes.	Superiores a cincuenta mil (50.000) y hasta de cien mil (100.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.	Grado tres
	Tercera Categoría	Con población comprendida entre treinta mil uno (30.001) y cincuenta mil (50.000) habitantes.	Superiores a treinta mil (30.000) y hasta de cincuenta mil (50.000) salarios mínimos legales mensuales.	Grado cuatro
	Cuarta Categoría	Con población comprendida entre veinte mil uno (20.001) y treinta mil (30.000) habitantes.	Superiores a veinticinco mil (25.000) y de hasta de treinta mil (30.000) salarios mínimos legales mensuales.	Grado cinco
Tercer Grupo	Quinta Categoría	Población comprendida	Superiores a quince mil (15.000) y hasta veinticinco	Grado seis

(Municipios Básicos)	entre diez mil uno (10.001) y veinte mil (20.000) habitantes	mil (25.000) salarios mínimos legales mensuales.	
Sexta Categoría	Población igual o inferior a diez mil (10.000) habitantes.	No superiores a quince mil (15.000) salarios mínimos legales mensuales.	Grado siete






Nota. Esta tabla contiene las categorías de municipios de acuerdo con su población, recursos fiscales, importancia económica y situación geográfica, y señalar distinto régimen para su organización, gobierno y administración

La Alcaldía del Municipio de Firavitoba se encuentra clasificada en la Sexta Categoría, lo que significa que su población es igual o inferior a diez mil (10,000) habitantes y sus ingresos no superan quince mil (15,000) salarios legales mensuales, con un grado siete. En otras palabras, la entidad no aplica en llevar una totalidad de la información de los autodiagnosticos ya que carece de los recursos necesarios.

Niveles de Calificación en Autodiagnósticos

Tabla 2

Niveles de Calificación

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	
21 - 40	2	
41 - 60	3	
61- 80	4	
81- 100	5	

Nota. Ese puntaje, hace referencia a la calificación de cada una de las Actividades de Gestión, y debe ir en una escala de 0 a 100. En general, para la mayoría de las políticas, en la calificación se estableció una escala de cinco niveles

"Es muy Importante que los puntajes ingresados sean lo más objetivos posible, y que exista un soporte para cada uno de ellos. El propósito principal es identificar oportunidades de mejora, para lo cual es fundamental ser objetivos en los puntajes ingresados" (Guía para el uso de la Herramienta de Autodiagnóstico de las Dimensiones Operativas, 2020, pág.8)

Dependencia de Secretaria de Gobierno, Asuntos Jurídicos y Administrativos

Dimensión 1° Talento Humano

Resultados o Productos Esperados de la Dimensión 1° Talento Humano

Tabla 3

Resultado/Producto Esperado - Dimensión 1- Talento Humano

Resultados/Producto Esperado	Indicador
Autodiagnóstico y plan de acción de la política de integridad	100% magnético
Diseño de encuesta de la apropiación del Código de Integridad	70% documento físico y 30% magnético
Informe de medición de la apropiación del Código de Integridad	90% magnético y 10% documento físico

Fuente. Propia Basándonos en un formato de práctica profesional, esta herramienta facilita la representación clara de los productos esperados en la dimensión 1: Talento Humano.

Autodiagnóstico y Plan de Acción Política de Integridad

Tabla 4

Lista de Chequeo Autodiagnóstico de Gestión del Código de Integridad

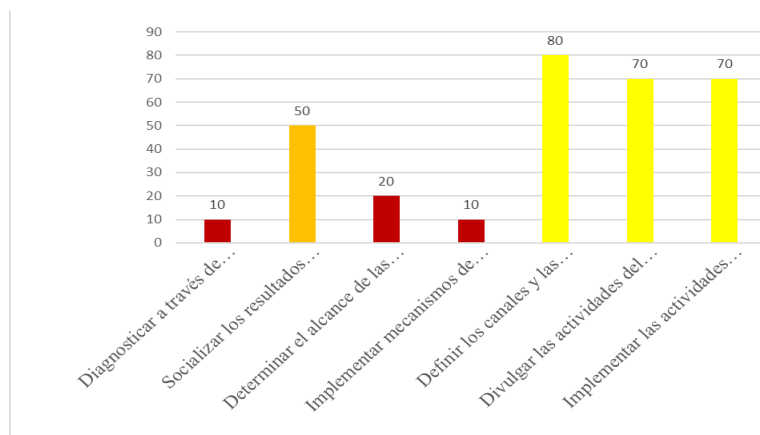
Diagnosticar a través de encuestas, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	10
Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad	50

Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código	20
Implementar mecanismos de retroalimentación con los funcionarios públicos, tales como encuestas. Estos instrumentos facilitarán la mejora continua de las ideas relacionadas con la implementación y gestión	10
Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad	80
Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas practicas	70
Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje	70

Fuente. Propia. Esta tabla contiene un resumen sobre los factores de rendimiento de la política de integridad, en la Tabla 2 podemos observar los estandares de calificación.

Figura 1

Lista de Chequeo Autodiagnóstico de Gestión del Código de Integridad

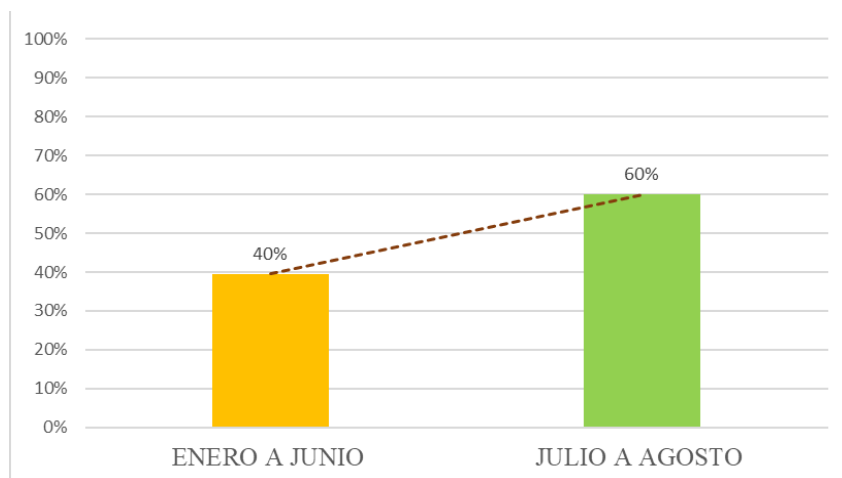


Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Porcentaje de la Adhesión del Código de Integridad. Durante el primer semestre de 2023, se observó que la aplicación de la política de gestión del código de integridad mostraba un nivel de cumplimiento del 40%, una cifra notablemente baja para garantizar una administración eficiente. Con el propósito de reforzar este aspecto y alcanzar un rendimiento óptimo, se integraron las mejoras identificadas en el plan de acción. Este plan se llevó a cabo con éxito entre julio y agosto de 2023, generando un aumento significativo en el cumplimiento, que ahora se estima en un 90%. Este porcentaje refleja el compromiso y la eficacia de las medidas implementadas en la Alcaldía del Municipio de Firavitoba, en el departamento de Boyacá.

Figura 2

Código de Integridad



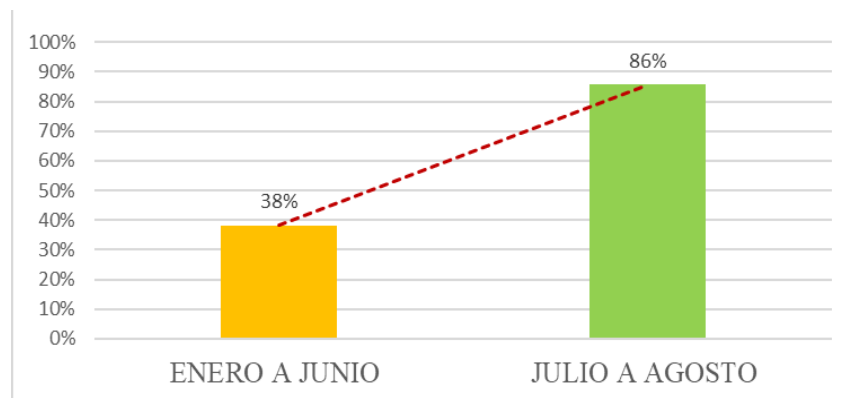
Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Condiciones Institucionales Idóneas para la Implementación y Gestión del Código de Integridad. Las condiciones institucionales necesarias para la implementación y gestión del código de integridad durante el primer semestre de 2023 presentaron un bajo cumplimiento del 38%, un porcentaje considerado insatisfactorio para la entidad. En respuesta a esta situación, se llevó a cabo un plan de acción durante el período de julio a agosto del mismo año, logrando un significativo aumento en el cumplimiento, alcanzando un 86%. Este aumento refleja el

compromiso y la eficacia de las medidas implementadas en la Alcaldía del Municipio de Firavitoba, en el departamento de Boyacá.

Figura 3

Condiciones Institucionales Idóneas para la Implementación y Gestión del Código de Integridad

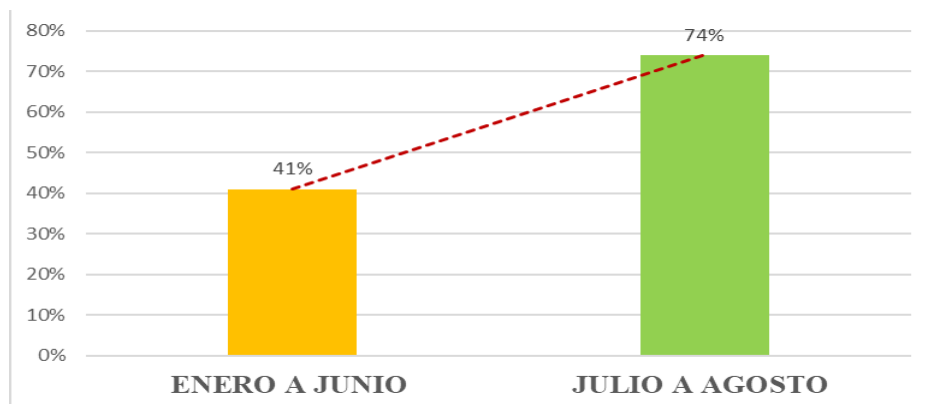


Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Promoción de la Gestión del Código de Integridad. Durante el primer semestre de 2023, la promoción de la Gestión del Código de Integridad obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 41%, considerado deficiente para la entidad. En respuesta a esto, se implementó un plan de acción durante el periodo de julio a agosto de 2023, logrando un significativo aumento en el cumplimiento, alcanzando un 74% en dicho período. Este resultado refleja el éxito de las medidas adoptadas para fortalecer el factor de gestión del código de integridad.

Figura 4

Promoción de la Gestión del Código de Integridad

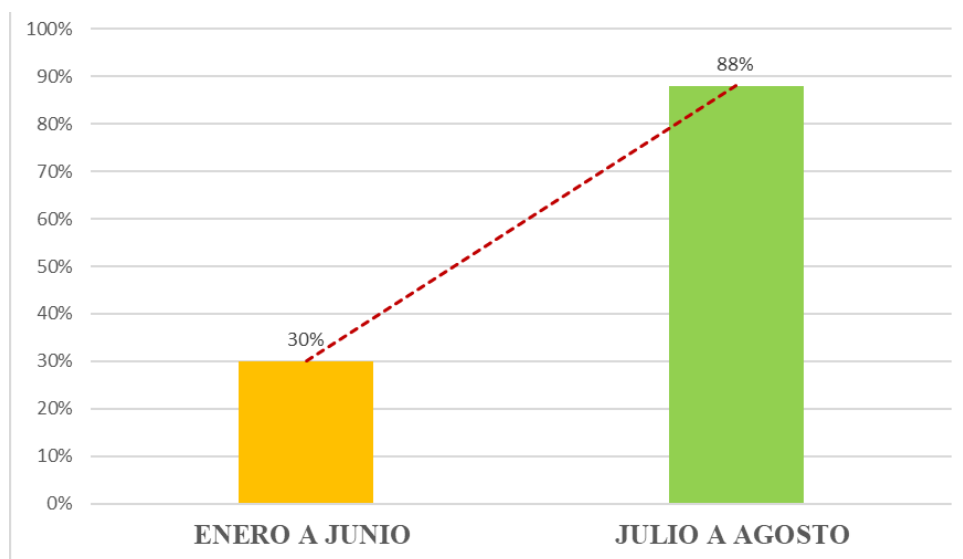


Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Realizar el Diagnóstico del Estado Actual en Temas de Integridad. El diagnóstico del primer semestre de 2023 reveló un nivel de rendimiento del 30%, considerado significativamente bajo para la entidad. En respuesta, se elaboró un plan de acción que fue implementado con éxito durante el periodo de julio a agosto de 2023, logrando elevar el rendimiento al 88%. Este resultado representa una mejora considerable y eficiente en la integridad de la entidad.

Figura 5

Estado Actual en Temas de Integridad

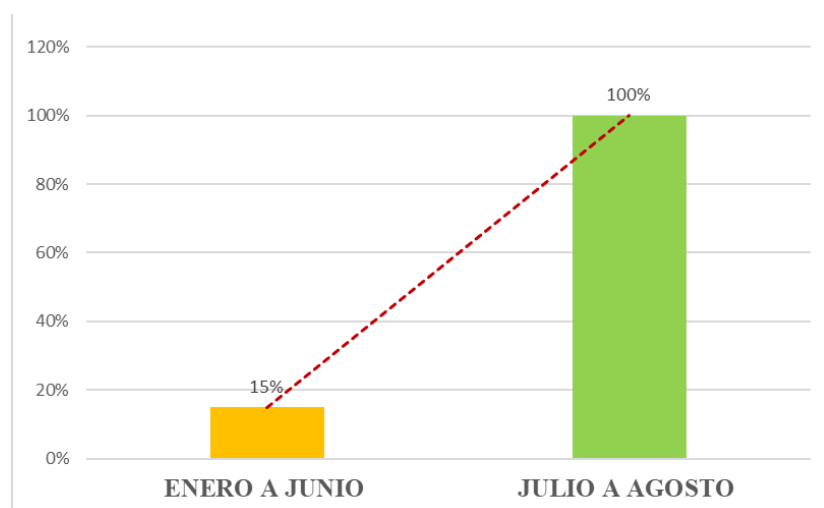


Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Generar Espacios de Retroalimentación. Durante el primer semestre de 2023, no se llevó a cabo una retroalimentación del código de integridad, lo que resultó en una eficiencia del 15%. Para abordar esta situación, se diseñó y aplicó un plan de acción entre julio y agosto, logrando un notable aumento del rendimiento al alcanzar el 100%. Este logro es de gran importancia para la Alcaldía del Municipio de Firavitoba en relación con su código de integridad.

Figura 6

Generar Espacios de Retroalimentación

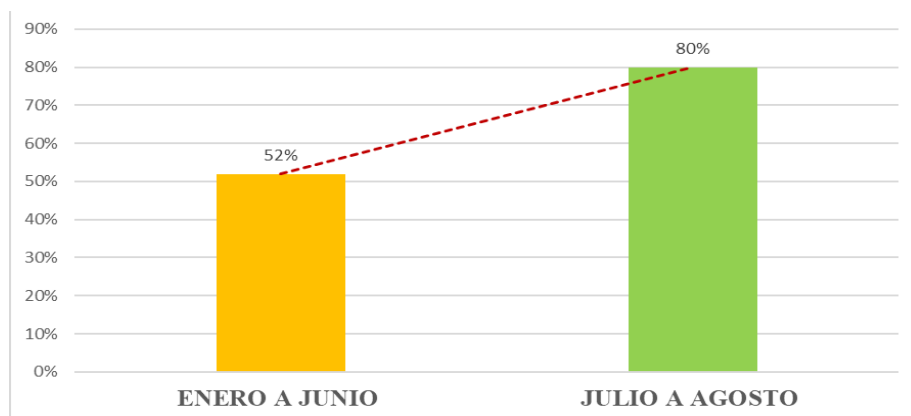


Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Fomentar los Mecanismos de Sensibilización, Inducción Reinducción y Afianzamiento. En el primer semestre de 2023, la entidad registró un cumplimiento del 52% en la promoción de mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento. Este porcentaje se considera bajo, por lo que se ha priorizado su mejora en el plan de acción. Durante el periodo comprendido entre julio y agosto, se implementaron iniciativas que llevaron a un significativo aumento, alcanzando un cumplimiento del 80%. Este valor representa un avance significativo para la entidad en términos de adhesión al Código de Integridad de la Alcaldía.

Figura 7

Mecanismos de Sensibilización, Inducción Reinducción y Afianzamiento

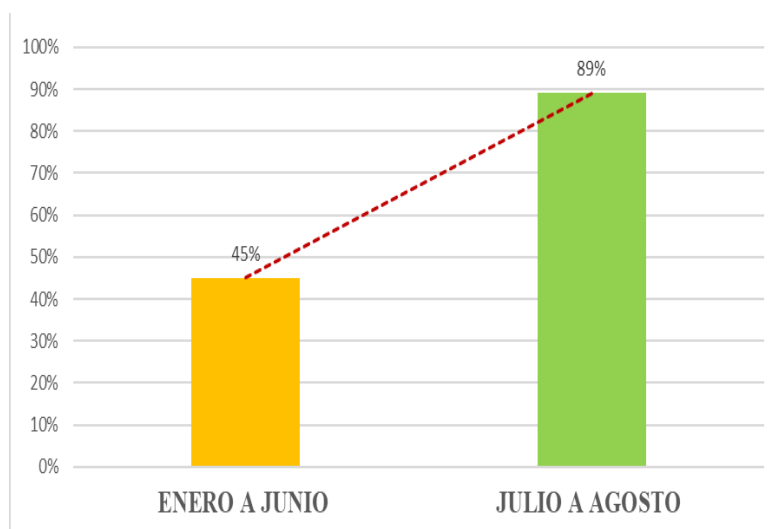


Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Ejecutar el Plan de Gestión del Código de Integridad. Al implementar el plan de acción de Gestión del Código de Integridad, observamos un notable incremento, pasando del 45% al 89%. Este avance representa un nivel de eficiencia significativo para la entidad, ya que demuestra que los empleados comprenden y aplican de manera acertada el código de integridad.

Figura 8

Plan de Gestión del Código de Integridad

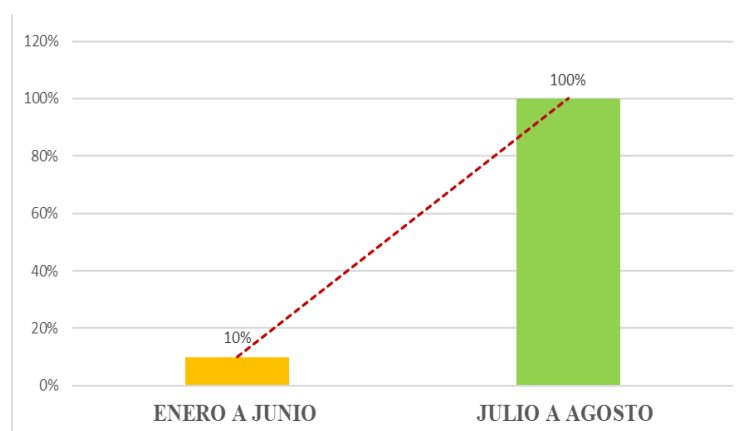


Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Evaluación de Resultados de la Implementación del Código de Integridad. Según el plan de acción establecido, se llevó a cabo una evaluación exhaustiva de los funcionarios, tanto de planta como contratistas, con el objetivo de verificar su adhesión al código de integridad. Inicialmente, se identificó que la adhesión estaba en un 10%. Sin embargo, tras la implementación del plan y su ejecución, se logró alcanzar un nivel del 100%, como evidencia el informe de medición de apropiación del código de integridad.

Figura 9

Evaluación de Resultados de la Implementación del Código de Integridad



Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Enlace del autodiagnóstico y plan de acción política de integridad:



<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Uj9w3dndjOzoHvMablp4zl5bIs0yCX7C/edit#gid=1831769424>

Acciones para Mejorar de Acuerdo con el Plan de Acción de la Política de Integridad

Diseño de la Encuesta de Apropiación del Código de Integridad. La entidad no contaba con un diseño de encuesta sobre el código de integridad, por ello se diseñó y ejecutó esta encuesta a los funcionarios de planta y contratistas de la Alcaldía del Municipio de Firavitoba – Boyacá.

Imagen 1

Diseño de la Encuesta de Apropiación del Código de Integridad

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE FIRAVITOBA NIT: 891856288 - 0		
	ENCUESTA DE APROPIACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2023	VERSIÓN 1 FECHA	
<p>El propósito de esta encuesta es evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad en la Alcaldía del Municipio de Firavitoba. La encuesta consta de 11 preguntas diseñadas para ayudarnos a identificar posibles áreas de mejora en nuestro compromiso con la integridad y la ética en nuestra organización</p>			
Marque con una X			
1. ¿Qué tipo de vinculación tiene actualmente en la Alcaldía del Municipio de Firavitoba?			
<input type="checkbox"/> Funcionario de Planta <input type="checkbox"/> Contratista			
2. ¿Seleccione el tiempo de servicio que lleva en la Alcaldía del Municipio de Firavitoba?			
<input type="checkbox"/> Menos de 6 meses <input type="checkbox"/> 1 a 2 año <input type="checkbox"/> 2 a 3 años <input type="checkbox"/> 3 a 6 años <input type="checkbox"/> 6 años o más			
3. ¿Conoce el Código de Integridad de la Alcaldía del Municipio de Firavitoba?			
<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No			
4. ¿Conoce la ruta URL donde se encuentra publicado el Código de Integridad?			
<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No			
5. ¿Considera que las estrategias de comunicación para promover la implementación del Código son idóneas?			
<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No			
6. ¿Con cual definición de valor institucional se identifica más?			
<input type="checkbox"/> El valor es una virtud, talento o cualidad personal <input type="checkbox"/> Hace referencia a la conducta por la cual se rige una persona para relacionarse de manera positiva con los demás y consigo mismo <input type="checkbox"/> Es el reflejo de las ideas y creencias de una persona			
7. ¿Con qué valor del Código se siente más identificado?			
<input type="checkbox"/> Honestidad <input type="checkbox"/> Respeto <input type="checkbox"/> Compromiso. <input type="checkbox"/> Diligencia <input type="checkbox"/> Justicia			
8. ¿Aplica en su relacionamiento con sus compañeros los valores del Código de Integridad?			

Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Enlace de encuesta de apropiación del código de integridad:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1qkElQizHSvtVmDmHjJHv73F6W-6I0kud/edit?usp=sharing&ouid=112162056627484217777&rtpof=true&sd=true>

Planificar y Llevar a Cabo Encuestas del Código de Integridad de la Alcaldía.

Tabla 5

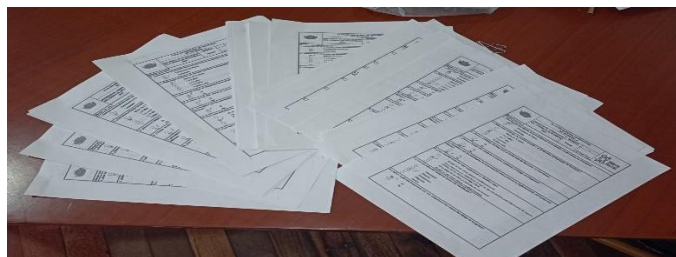
Personas Encuestas en la Alcaldía del Municipio de Firavitoba

Area de Trabajo	Cantidad
SECRETARIA DE GOBIERNO, ASUNTOS JURÍDICOS Y ADMINISTRATIVOS	6
Punto vive Digital	1
CASA DE LA CULTURA	1
Comunicaciones	1
Familias en Acción	1
Biblioteca	1
Ludoteca	1
Comisaria	4
Adulto Mayor	3
Contratación	2
Hacienda	3
Almacén	2
Inspección	3
Secretaria de Desarrollo, Ambiente y Fomento Agropecuario	2
Secretaria de Planeación Obras e Infraestructura	3
Unidad de Servicios Públicos	3
Despacho de la Alcaldía	3
Total	39

Fuente. Propia. En esta tabla podemos observar detalladamente a quienes se le realizarón la encuesta que fue un total de 39 servidores públicos y/o contratistas diligenciaron la herramienta.

Imagen 2

Encuesta Realizada en la Alcaldía



Fuente. Propia. Imagen tomada por Karol Salamanca en el mes Julio del 2023

Figura 10

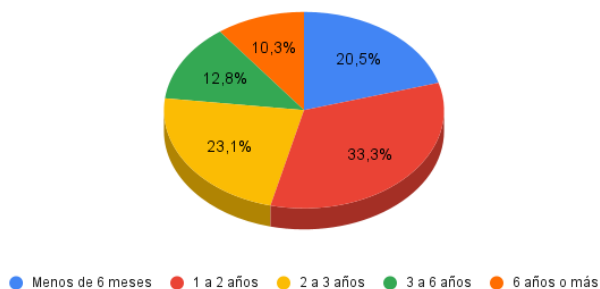
Vinculación en la Alcaldía del Municipio de Firavitoba



Nota. Esta imagen contiene el porcentaje de vinculación en la Alcaldía de los 39 trabajadores, donde se destaca que el 30,8% corresponde a funcionarios de planta, mientras que el 69,2% restante son contratistas. Esta distribución de personal nos brinda una perspectiva más amplia en relación a la apropiación del código de integridad. Resulta pertinente sugerir que los funcionarios, debido a su experiencia y trayectoria, podrían desempeñar un papel aún más activo en la adopción y promoción de este importante tema.

Figura 11

Tiempo de Servicio que Lleva en la Alcaldía del Municipio de Firavitoba



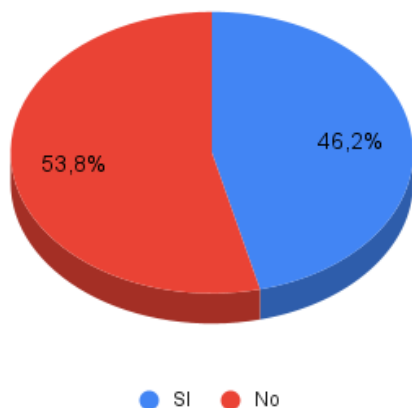
Nota. Esta imagen contiene el contexto de la Alcaldía de Firavitoba, un grupo de 39 trabajadores ha contribuido con su experiencia en diferentes escalas de tiempo. Al observar detenidamente esta fuerza laboral, se destaca que un tercio, es decir, el 33,3% de los trabajadores, ha estado presente en la Alcaldía durante un período de 1 a 2 años. Una proporción significativa, el 23,1%, ha acumulado una experiencia ligeramente más extensa, en el rango de 2 a 3 años.

Resulta interesante notar que, a pesar de ser un grupo diverso, también existe una proporción considerable, el 20,5%, que ha estado involucrada por un lapso menor, es decir, menos de 6 meses. Contrastando con esta cifra, un 12,8% de los trabajadores puede requerir como parte de la Alcaldía de Firavitoba desde hace 3 a 6 años, lo que muestra un nivel más estable de experiencia en comparación con otros.

En esta mezcla de trayectorias laborales, un 10,3% merece un reconocimiento especial, ya que han sido pilares de la Alcaldía durante más de 6 años. Este grupo posee una perspectiva única, habiendo sido testigos de múltiples cambios y evoluciones dentro de la Entidad. Además, tener una mejor adaptación del Código de Integridad.

Figura 12

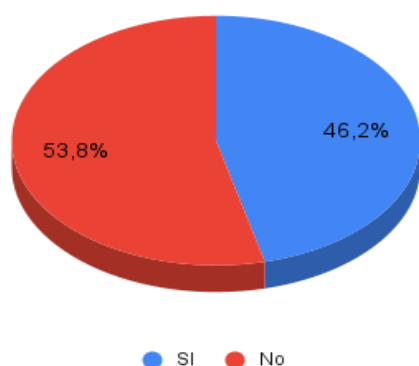
Conoce el Código de Integridad de la Alcaldía del Municipio de Firavitoba



Nota. Esta imagen contiene la información previa, es evidente que existen deficiencias en la correcta implementación del Código de Integridad. Se destaca que solamente el 46,2% de los individuos conocen el Código de Integridad de la Alcaldía del Municipio de Firavitoba, mientras que el restante 53,8% no posee conocimiento al respecto. Esta situación revisa una importancia significativa, ya que resulta fundamental que tanto los funcionarios como los contratistas estén debidamente informados y apliquen dicho código en su desempeño laboral.

Figura 13

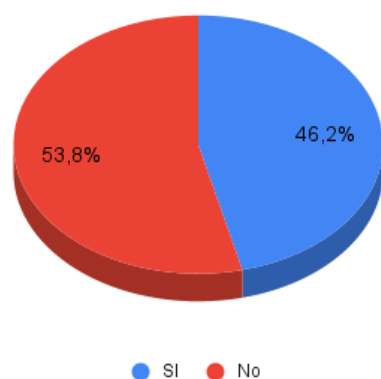
Conoce la Ruta URL Donde se Encuentra Publicado el Código de Integridad



Nota. Esta imagen contiene la información de un total de 39 trabajadores, el 46,2% está más familiarizado con la ubicación del URL que alberga el Código de Integridad, mientras que el 53,8% restante no tiene conocimiento al respecto.

Figura 14

Considera que las Estrategias de Comunicación para Promover la Implementación del Código son Idóneas



Nota. Esta imagen contiene la información que el 46.2% de los encuestados opinan que las estrategias de comunicación destinadas a fomentar la implementación del Código de Integridad son apropiadas; mientras que el 53.8% restante tiene una opinión contraria al respecto.

Figura 15

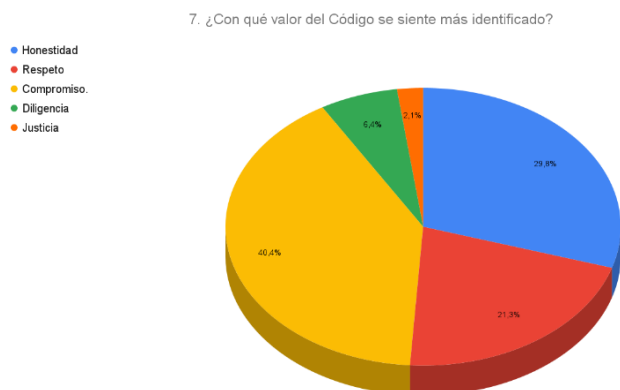
Con cual Definición de Valor Institucional se Identifica



Nota. Esta imagen contiene la información de los 39 encuestados, el 87.2% se identifica con el valor institucional, el cual se refiere a la conducta por la cual una persona se guía para mantener relaciones positivas tanto con los demás como consigo misma. Además, un 10.3% de los encuestados lo percibe como una virtud, talento o cualidad personal, mientras que un 2.6% lo considera un reflejo de las ideas y creencias personales.

Figura 16

Con qué Valor del Código se Siente más Identificado



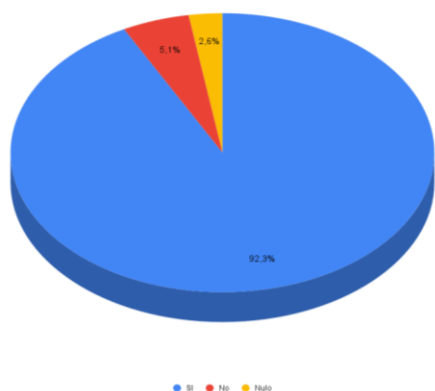
Nota. Esta imagen contiene la información de los 39 contratistas y funcionarios de planta que responden la encuesta, se destaca una identificación significativa y valiosa con los valores fundamentales del Código de Integridad. El 40,4% de los encuestados se identificó con el valor del compromiso, lo que refleja un compromiso sólido con los principios éticos. El valor de la Honestidad resonó en un 29,8% de los participantes, destacando la importancia de la transparencia y la veracidad en sus acciones dentro de la Alcaldía.

El valor del Respeto demostró ser influyente para un 21,3% de los encuestados, lo que subraya la consideración y la apreciación mutua en sus relaciones. Asimismo, el 6,4% de los participantes se conectó con el valor de la diligencia, resaltando la importancia de la constancia y el esfuerzo en su conducta. Por último, el valor de la Justicia resuena en un 2,1% de los encuestados, indicando la valoración de la equidad y la imparcialidad en sus decisiones.

Estos resultados demuestran la diversidad de perspectivas y énfasis en los valores del Código de Integridad, lo que refleja un compromiso colectivo con la ética y la integridad en diversas facetas dentro de la Alcaldía del Municipio de Firavitoba.

Figura 17

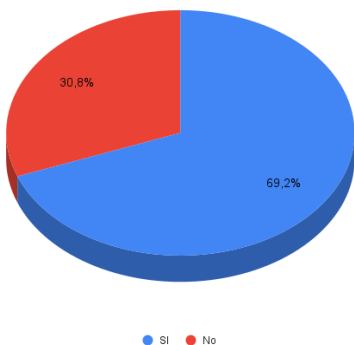
Aplica en su Relacionamiento con sus Compañeros los Valores del Código de Integridad



Nota. Esta imagen contiene la información que la gran mayoría de los trabajadores, un impresionante 92,3%, afirma aplicar los valores del Código de Integridad en sus interacciones con sus compañeros. Sin embargo, es importante destacar que un pequeño porcentaje del 5,1% indicó lo contrario, expresando ciertas discrepancias en su adhesión a dichos valores. Además, un discreto 2,6% optó por no proporcionar respuesta a esta pregunta en particular. Estos resultados resaltan la significativa aplicación al código, aunque también señalan algunas áreas de oportunidad para reforzar la implementación de estos valores en la Alcaldía del Municipio de Firavitoba.

Figura 18

Considera Usted que sus Compañeros Aplican los Valores del Código de Integridad



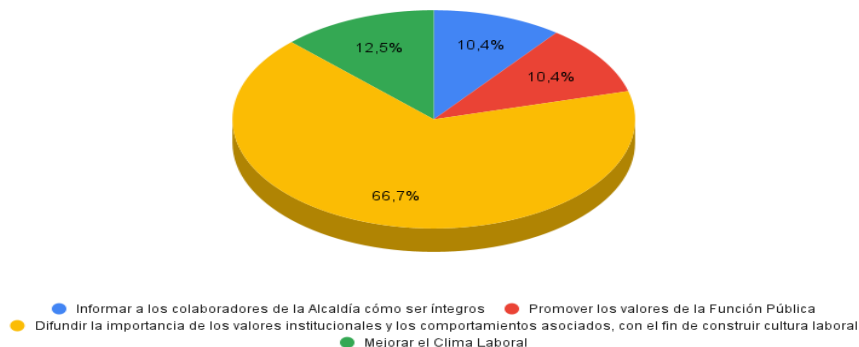
Nota. Esta imagen contiene la información de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta realizada a un total de 39 participantes, se observa que existe una percepción variada en cuanto a la aplicación de los valores establecidos en el Código de Integridad por parte de sus compañeros. Concretamente, el 69,2% de los encuestados sostiene que sus colegas efectivamente incorporan los valores delineados en dicho código. No obstante, el restante 30,8% opina que esta implementación no se lleva a cabo de manera efectiva.

Esta discrepancia en las respuestas señala una divergencia de perspectivas dentro del grupo encuestado en cuanto al nivel de aplicación al Código de Integridad. Es importante destacar que la interpretación de estos datos podría llevar a varias consideraciones. Por un lado, el alto porcentaje de aquellos que perciben la aplicación efectiva de los valores éticos podría indicar una cultura organizacional saludable, en la que la mayoría de los empleados siente que sus compañeros actúan de acuerdo con las pautas establecidas.

Por otro lado, el porcentaje que reporta una falta de adhesión plena podría sugerir áreas de mejora en la promoción y aplicación del Código de Integridad. Podría ser valioso indagar en las razones subyacentes detrás de esta percepción, lo que podría brindar información valiosa para ajustar estrategias de capacitación, comunicación y vigilancia en lo que respecta a la ética y la integridad en el entorno laboral en la Alcaldía del Municipio de Firavitoba.

Figura 19

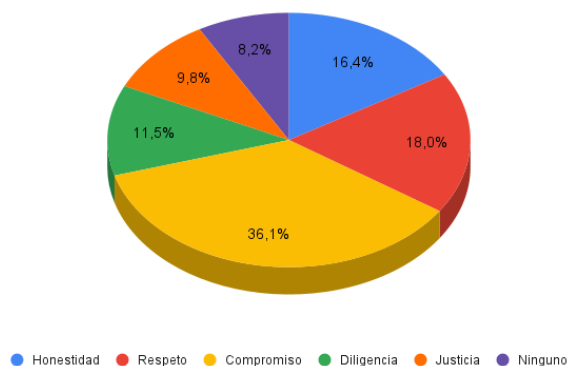
Propósito del Código de Integridad



Nota. Esta imagen se puede evidenciar que el 66.7% de los funcionarios de planta y contratistas comprenden el propósito del Código de Integridad, el cual es difundir la importancia de los valores institucionales y los comportamientos asociados, con el fin de construir cultura laboral. Sin embargo, es motivo de inquietud que un 33.3% de los trabajadores no logre captar la finalidad del mencionado código. Este dato señala la necesidad de abordar estrategias para mejorar la comprensión y la internalización del Código de Integridad en la Alcaldía del municipio de Firavitoba – Boyacá.

Figura 20

Valor del Código de Integridad Caracteriza más a los Secretarios de Despacho, y/o Jefes de Despacho y el Alcalde



Nota. Esta imagen contiene la percepción de los 39 trabajadores es que los valores del Código de Integridad se reflejan principalmente en los secretarios de despacho y/o jefes de despacho, así como en el alcalde. Estos valores se distribuyen de la siguiente manera: el 36,1% considera que el Compromiso es el valor más característico, seguido por el 18,0% que destaca el Respeto, el 16,4% valora la Honestidad, el 11,5% reconoce la Diligencia, el 9,8% menciona la importancia de la Justicia, y finalmente, el 8,2% no percibe la aplicación de ninguno de estos valores.

Enlace del informe de medición de la apropiación del código de integridad:

https://firavitobaboyaca.micolombiadigital.gov.co/sites/firavitobaboyaca/content/files/000673/33628_informe-medicion-apliacion-codigo-de-la-integridad.pdf

Dimensión 3º Gestión con Valores para Resultados

Resultados o Productos Esperados 3.3.4 Política de Gobierno Digital

Tabla 6

Resultados o Productos Esperados 3.3.4 Política de Gobierno Digital

Resultado/ Producto Esperado	Indicador
Autodiagnóstico Política de Gobierno Digital	100% magnético
Plan de implementación de la Política Gobierno Digital	100% magnético
Diseño de catálogo de componentes de información	100% magnético
Actualización de la Política Gobierno Digital	90% magnético y 10% documento físico
Divulgación de la Política Gobierno Digital	100% Físico

Fuente. Propia Basándonos en un formato de práctica profesional, esta herramienta facilita la representación clara de los productos esperados en la dimensión 3: Gestión con Valores para Resultados – 3.3.4. Política de Gobierno Digital.

Autodiagnóstico y Plan de Acción 3.3.4 Política de Gobierno Digital

Tabla 7

Lista de Chequeo Autodiagnóstico de Política de Gobierno Digital

Con respecto al Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI) para esta vigencia, la entidad: -Lo formuló, está aprobado y se ha integrado al plan de acción anual	100
Para la gestión de tecnologías de la información (TI), la entidad cuenta con: C. Catálogo de servicios de TI actualizado	10
Respecto a la gestión de proyectos de tecnologías de la información (TI), la entidad: E. Contó con herramientas tecnológicas para la gestión de proyectos de TI	100

La política de Gobierno Digital de la entidad: Está aprobada, implementada y se actualiza mediante un proceso de mejora continua. 10

Los criterios de usabilidad web que cumple la entidad en todas las secciones de su portal

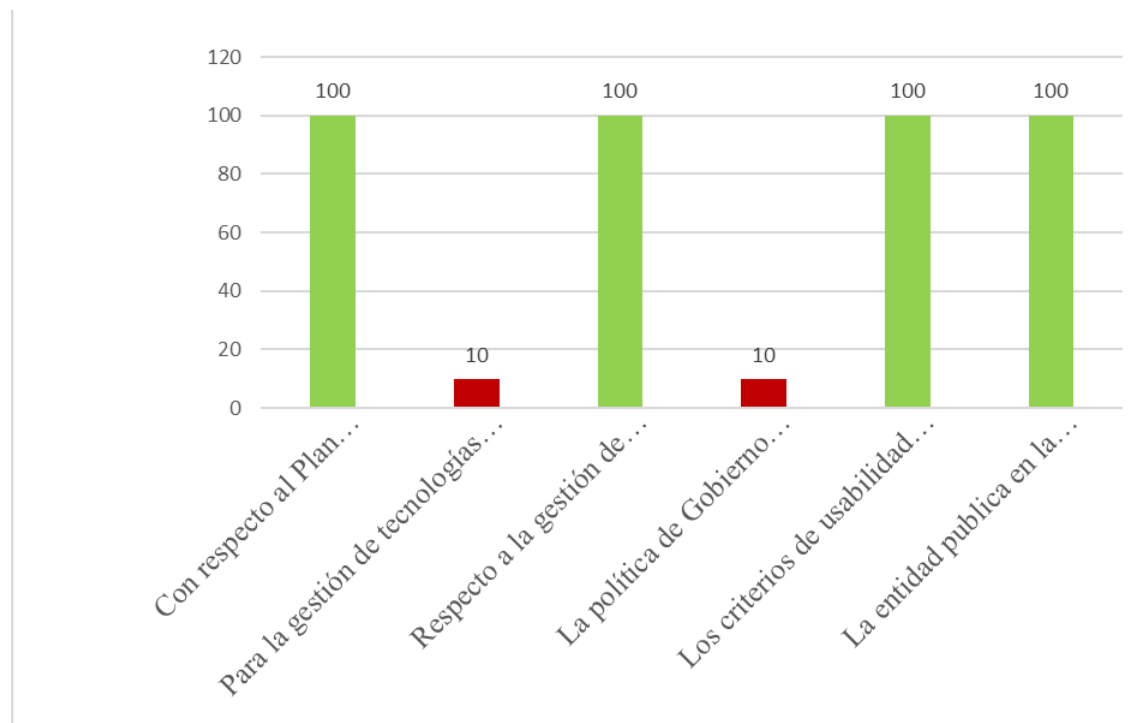
Web oficial: N. El sitio web cuenta con diferentes hojas de estilo para su correcta navegación (pantalla, móvil, impresión). En caso de que el sitio web sea responsivo sólo requiere formato de impresión. 100

La entidad pública en la sección "transparencia y acceso a la información pública" de su portal web oficial información actualizada sobre: A. Mecanismos para interponer PQRSD 100

Fuente. Propia. Esta tabla contiene un resumen sobre los factores de rendimiento de la política de Gobierno Digital, en la Tabla 2 podemos observar los estándares de calificación.

Figura 21

Lista de Chequeo Autodiagnóstico de Política de Gobierno Digital



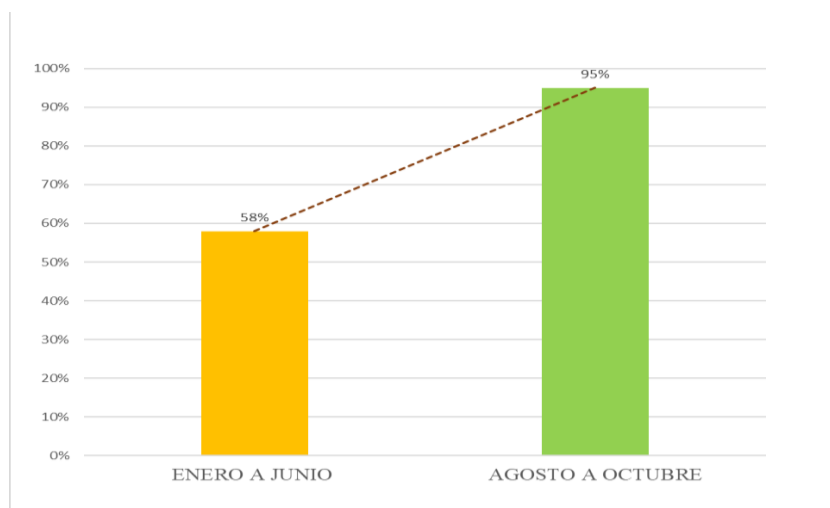
Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Autodiagnóstico y Plan de Acción de la Política de Gobierno Digital

Política de Gobierno Digital. Durante el primer semestre de 2023, se constató que la implementación de la política de gobierno digital exhibía un nivel de cumplimiento del 58%, una cifra considerablemente baja para garantizar una administración eficiente. Con el objetivo de fortalecer este aspecto y alcanzar un rendimiento óptimo, se incorporaron las mejoras identificadas en el plan de acción. Este plan se ejecutó exitosamente entre agosto y octubre de 2023, dando lugar a un incremento significativo en el cumplimiento, que actualmente se estima en un 95%. Este porcentaje refleja el compromiso y la eficacia de las medidas implementadas en la Alcaldía del Municipio de Firavitoba, ubicada en el departamento de Boyacá.

Figura 22

Política de Gobierno Digital



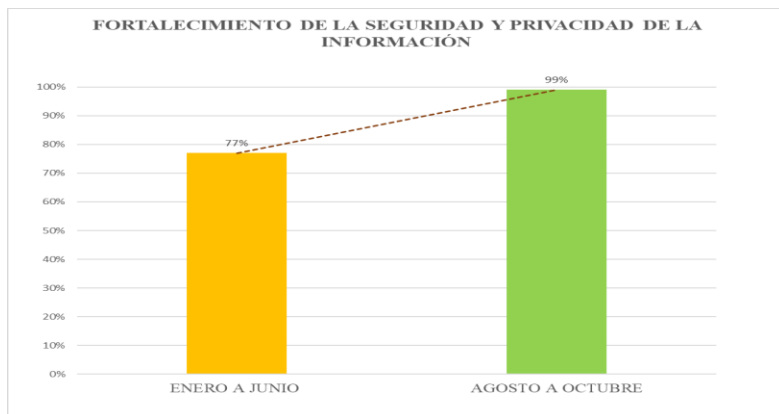
Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Fortalecimiento de la Seguridad y privacidad de la Información. En el primer semestre del año 2023, el cumplimiento de las medidas de seguridad y privacidad de la información fue de un 77%, considerado aceptable. Sin embargo, para mejorar la eficiencia, implementamos un plan de acción. Entre agosto y octubre de 2023, ejecutamos este plan,

aumentando el cumplimiento al 99%. Este incremento refleja el compromiso y la eficacia de las medidas implementadas en la Alcaldía de Firavitoba – Boyacá.

Figura 23

Fortalecimiento de la Seguridad y privacidad de la Información

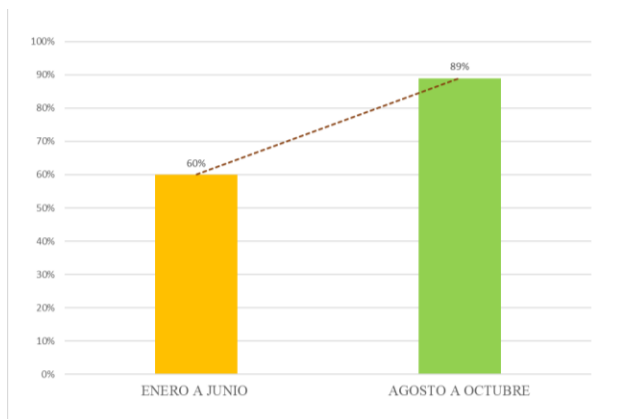


Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Uso y Apropiación de los Servicios Ciudadanos Digitales. Durante el primer semestre de 2023, la utilización y adopción de los servicios ciudadanos digitales alcanzaron un modesto 60%, un porcentaje que se considera relativamente bajo. Con el objetivo de elevar esta cifra, se implementó un plan de acción entre los meses de agosto y octubre de 2023, logrando un incremento significativo del 89%. Esta mejora sustancial refleja la eficiencia alcanzada por la Alcaldía del Municipio de Firavitoba en la ejecución de la estrategia.

Figura 24

Uso y Apropiación de los Servicios Ciudadanos Digitales

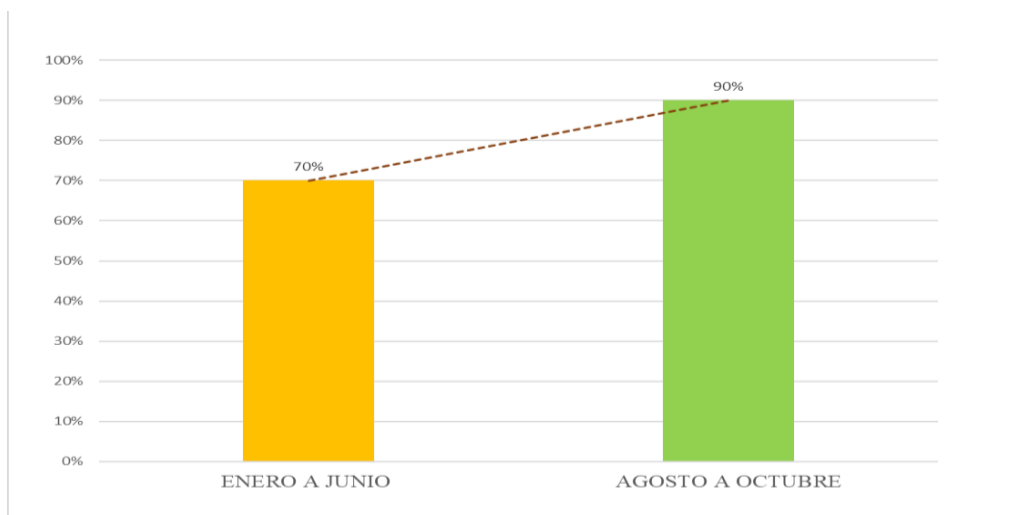


Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Servicios Digitales de Confianza y Calidad. Durante el primer semestre de 2023, la entidad en cuanto a los servicios digitales ha mantenido un nivel de confianza y calidad del 70%, un porcentaje que se considera adecuado para el estándar de la Entidad. Sin embargo, se busca la mejora continua, por ello se implementa un plan de acción durante el período de agosto a octubre de 2023, logrando un cumplimiento del 90% en la eficiencia de este servicio.

Figura 25

Servicios Digitales de Confianza y Calidad

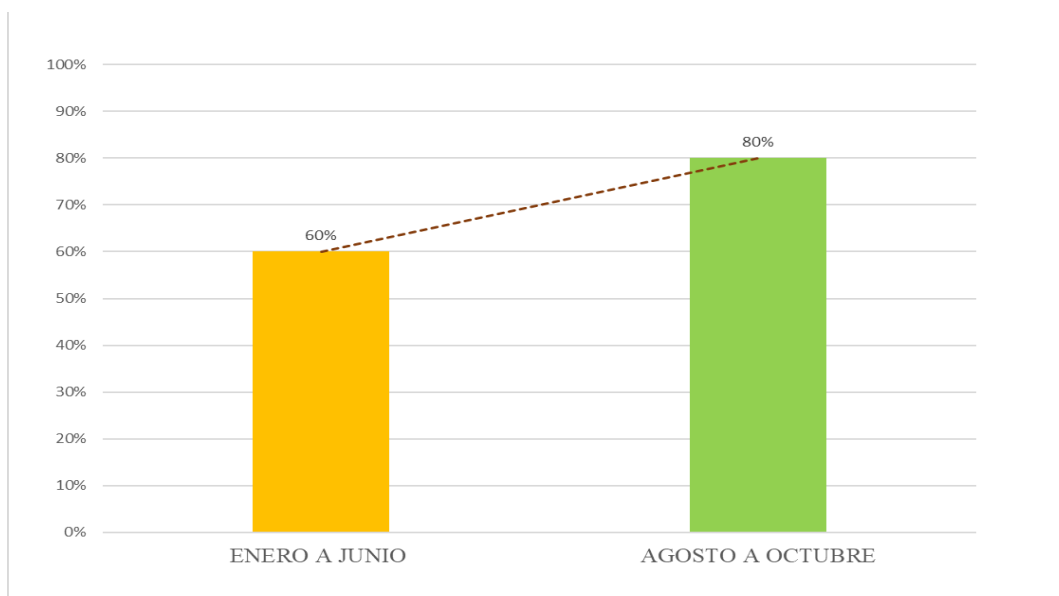


Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Procesos Seguros y Eficientes. Durante el primer semestre del año 2023, la eficacia de los procesos en el ámbito gobierno digital alcanzó un 60%, revelando un porcentaje que, si bien es aceptable, reflejaba áreas con margen de mejora. En respuesta a este diagnóstico, se implementó un plan de acción que se ejecutó de agosto a octubre de 2023. Los resultados muestran un notable incremento, alcanzando un nivel eficiente del 80%, evidenciando así el éxito de las acciones emprendidas para optimizar la operatividad de la entidad.

Figura 26

Procesos Seguros y Eficientes



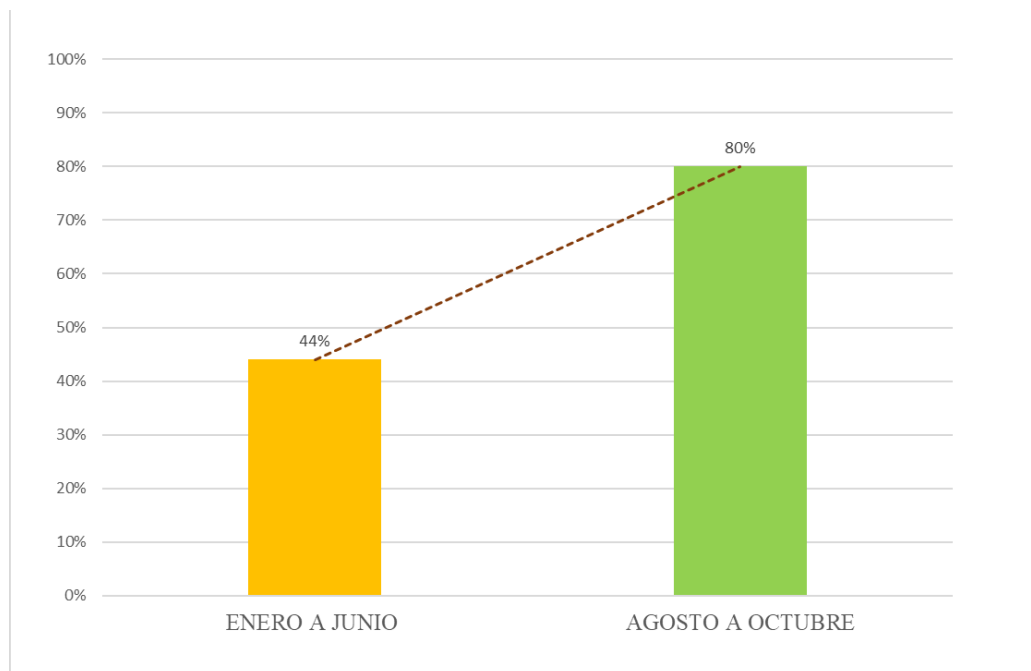
Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Toma de Decisiones Basada en Datos. Durante el primer semestre de 2023, la entidad experimentó un cumplimiento del 44% en las decisiones basadas en datos, evidenciando un nivel que se considera bajo para la organización. No obstante, es importante destacar que se implementó un plan de acción específico durante el periodo comprendido entre agosto y octubre, logrando un notable aumento en el cumplimiento, alcanzando un 80%. Este porcentaje se sitúa

en consonancia con los estándares establecidos por la entidad, demostrando así la eficacia de las medidas tomadas para mejorar la toma de decisiones basadas en datos

Figura 27

Toma de Decisiones Basada en Datos



Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Enlace del autodiagnóstico y plan de acción política de Gobierno Digital:

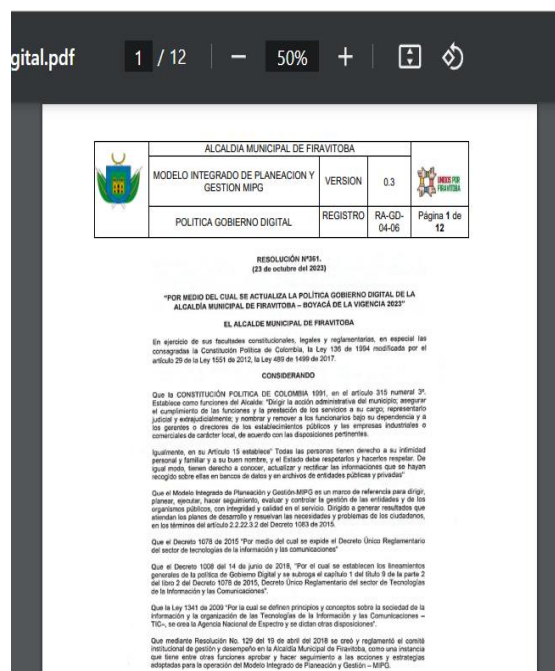
[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1NfXuspdquSZJA3Yek9nehgIXTaNIRWEu/edit?usp=drive link&oid=112162056627484217777&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1NfXuspdquSZJA3Yek9nehgIXTaNIRWEu/edit?usp=drive_link&oid=112162056627484217777&rtpof=true&sd=true)

Acciones para Mejorar de Acuerdo con el Plan de Acción de la Política de Gobierno Digital

Actualización de la Política de Gobierno Digital. Según los informes de FURAG 2022 y el autodiagnóstico de la política de Gobierno Digital, se identificó la necesidad de actualizar dicha política con los nuevos elementos que la rigen. En respuesta a esto, se llevó a cabo el proceso de actualización, el cual está disponible para su visualización en la página web de la entidad.

Imagen 3

Actualización de la Política de Gobierno Digital



Fuente. Propia. Tomada de la página web de la Alcaldía del Municipio de Firavitoba.

Enlace de la política de Gobierno Digital:

https://firavitobaboyaca.micolombiadigital.gov.co/sites/firavitobaboyaca/content/files/000674/33668_politica-gobierno-digital.pdf

Elaborar Catálogo de Componentes de Información. La entidad requeriría un catálogo exhaustivo y claro de componentes de información, que detallara los elementos que están sujetos a regulaciones específicas en cada dependencia de la administración.

Imagen 4

Catálogo de Componentes de Información

No.	NOMBRE	DESCRIPCIÓN	CATEGORÍA	TIPO DE DEARROLLO	FABRICANTE	ALCALDÍA MUNICIPAL DE FIRAVITIBA NIT: 891856288 - 0		RESPONSABLE TÉCNICO
						CATÁLOGO DE COMPONENTES DE INFORMACIÓN		
						VERSIÓN	1	
						FECHA	6/10/2023	
1	Windows 7 Pro	Sistema operativo desarrollado por la empresa de software Microsoft Corporación, que posibilita la administración de los recursos de una computadora.	SISTEMA DE APOYO	N/A	MICROSOFT	N/A	N/A	Secretaria de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos
2	Windows 10 Pro	Sistema operativo desarrollado por la empresa de software Microsoft Corporación, que posibilita la administración de los recursos de una computadora.	SISTEMA DE APOYO	N/A	MICROSOFT	N/A	N/A	Secretaria de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos
3	Office 2021	Paquete de programas informáticos para Oficina desarrollada por Microsoft corp.	SISTEMA DE APOYO	N/A	MICROSOFT	N/A	N/A	Secretaria de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos
4	CHIP	Consolidado de Hacienda e Información Pública	SISTEMA DE APOYO	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	HACIENDA
5	SIFA	La plataforma de familias en acción se utiliza para ingresar la información completa de los beneficiarios en su diferente focalización (sisben, desplazados y unidos), en la cual se realizan procesos de inscripciones, novedades, suspendidos y verificación de compromisos para recibir el incentivo de pago.	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaria de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos
6	SIGEP	Hojas de vida de contratistas y funcionarios	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaria de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos
7	SISBEN	Gestor para los beneficiarios del sisben	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaria de planeación Obras e Infraestructura
8	SIA OBSERVA	Sistema Integral de Auditoría	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaria de planeación Obras e Infraestructura
9	SECOPI Y II	Plataforma para publicar contrataciones	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	CONTRATACIÓN- SECRETARIA DE GOBIERNO, ASUNTOS JURIDICOS Y ADMINISTRATIVOS

10	SGR	Sistema General de Regalías	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de planeación Obras e Infraestructura
11	SUIT	Fuente única y válida de la información de los trámites que todas las instituciones del Estado ofrecen a la ciudadanía	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos
12	TNS	Software contable- SINFA	SISTEMA DE APOYO	PAGA	TNS SAS	TNS SAS	N/A	Secretaría de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos
13	DPS	Jovenes en acción	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos
14	Colombia Mayor	Adulto mayor	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos
15	SIGEP	Declaración de bienes y rentas	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos
16	ADRES	SALUD - REGIMEN SUBSIDIADO	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de planeación Obras e Infraestructura
17	SGV	Sistema de Gestión para las Víctimas	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	INSPECCIÓN
18	SISAP 2.0	Información de RIPS a Secretaría de salud departamental	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos
19	SIVIGILA	Cargue de eventos, notificación obligatoria de salud pública.	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos
20	GESPROY	Herramientas dispuestas por el DNP para facilitar a las entidades beneficiarias o ejecutoras de recursos del SGR el reporte de información al SMSCE de cuentas y de avances en la ejecución de proyectos	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de planeación Obras e Infraestructura
21	MGA web	Metodología general ajustada de formulación de proyectos	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de planeación Obras e Infraestructura
22	MinHacienda sede electrónica	Trámites de FONPET	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	HACIENDA
23	PASIVOCOL	Actualización información pasivo pensional	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos
24	CETIL	Certificación Electrónica de Tiempos Laborados-Cetil,	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos

10	SGR	Sistema General de Regalías	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de planeación Obras e Infraestructura
11	SUIT	Fuente única y válida de la información de los trámites que todas las instituciones del Estado ofrecen a la ciudadanía	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos
12	TNS	Software contable- SINFA	SISTEMA DE APOYO	PAGA	TNS SAS	TNS SAS	N/A	Secretaría de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos
13	DPS	Jovenes en acción	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos
14	Colombia Mayor	Adulto mayor	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos
15	SIGEP	Declaración de bienes y rentas	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos
16	ADRES	SALUD - REGIMEN SUBSIDIADO	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de planeación Obras e Infraestructura
17	SGV	Sistema de Gestión para las Víctimas	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	INSPECCIÓN
18	SISAP 2.0	Información de RIPS a Secretaría de salud departamental	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos
19	SIVIGILA	Cargue de eventos, notificación obligatoria de salud pública.	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos
20	GESPROY	Herramientas dispuestas por el DNP para facilitar a las entidades beneficiarias o ejecutoras de recursos del SGR el reporte de información al SMSCE de cuentas y de avances en la ejecución de proyectos	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de planeación Obras e Infraestructura
21	MGA web	Metodología general ajustada de formulación de proyectos	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de planeación Obras e Infraestructura
22	MinHacienda sede electrónica	Trámites de FONPET	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	HACIENDA
23	PASIVOCOL	Actualización información pasivo pensional	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos
24	CETIL	Certificación Electrónica de Tiempos Laborados-Cetil,	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos

25	BANCA VIRTUAL VARIAS	Plataformas virtuales de los diferentes bancos a los que la administración posee cuentas y realiza transacciones	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	HACIENDA
26	Depósitos Judiciales - Banco Agrario	Servicio dirigido al recaudo de los depósitos constituidos en un título judicial por orden de un juzgado, fiscalía o entes coactivos.	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	HACIENDA
27	ARL Positiva	Afiliación a ARL contratistas y empleados	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos
28	FURAG	Evaluación del gestión y desempeño	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de planeación Obras e Infraestructura Control Interno
29	Página web oficial	Plataforma territorial otorgada por Ministerio TIC al municipio para el cumplimiento con las políticas de gobierno digital y las demás normativas de transparencia y gobierno abierto	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	Secretaría de Gobierno, asuntos jurídicos y administrativos
30	DIAN	Transacciones de Retención en la Fuente	SISTEMA MISIONAL	INSTITUCIONAL	GOBIERNO	N/A	N/A	HACIENDA

Fuente. Propia. Tomada de la página web de la Alcaldía del Municipio de Firavitoba.

Enlace del PDF del Catálogo de Componente de Información:

https://firavitobaboyaca.micolombiadigital.gov.co/sites/firavitobaboyaca/content/files/000674/33671_catalago-de-componentes-de-informacion-2023.pdf

Divulgación de la Política de Gobierno Digital. La dependencia tiene la responsabilidad de difundir la política de Gobierno Digital con el objetivo de informar tanto a los empleados de la Alcaldía como a la población sobre cómo se rige según a dicha política dentro de la Entidad.

Imagen 5

Política de Gobierno Digital

POLITICA GOBIERNO DIGITAL

Definir los lineamientos para el uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones haciendo uso de las tics como herramientas que permiten optimizar la gestión de las entidades, interactuar de manera ágil y coordinada y dar solución a problemáticas y necesidades de interés público, para consolidar un estado ciudadanos competitivos, proactivos e innovadores, que generen valor público en un entorno de confianza digital.

PROPÓSITOS

1. Habilitar y mejorar la provisión de Servicios Digitales con confianza y calidad.
2. Lograr procesos internos seguros y eficientes a través del fortalecimiento de las capacidades de gestión de tecnologías de información
3. Tomar decisiones basadas en datos a partir del aumento en el uso y aprovechamiento de la información
4. Empoderar a los ciudadanos a través de la consolidación de un Estado Abierto
5. Impulsar el desarrollo de territorios y ciudades inteligentes para la solución de retos y problemáticas sociales, a través del aprovechamiento de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

LINEAMIENTOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE GOBIERNO DIGITAL

1. Cada funcionario de la Administración Municipal, tendrá un usuario con contraseña personal e intransferible de los aplicativos, correo electrónico, plataformas institucionales y demás para el desempeño de sus funciones.
2. La contraseña definida por cada usuario debe contener los estándares de seguridad definidos en el plan de seguridad y privacidad de la información.
3. El uso del internet debe desarrollarse únicamente para las funciones a desempeñar.
4. No debe descargarse juegos ni aplicativos en ninguno de los equipos de la administración.
5. Los equipos de cómputo y de comunicaciones de la Entidad deben utilizarse únicamente para asuntos de carácter institucional.
6. El uso e información de cada equipo es responsabilidad del funcionario asignado.

mipg | modelo integrado de planeación y gestión

Fuente. Propia. Tomada de Canva

Resultados o Productos Esperados 3.4.2. Política de Seguridad y Privacidad de la Información

Tabla 8

Resultados o Productos Esperados 3.4.2. Política de Seguridad y Privacidad de la Información

Resultado / Producto Esperado	Indicador
Autodiagnóstico Política de Seguridad y Privacidad de la Información	100% magnético
Plan de acción Política de Seguridad y privacidad de la información	100% magnético
Actualización de la Política Seguridad y privacidad de la información	90% magnético y 10% documento físico
Divulgación de la Política Seguridad y privacidad de la información	100% Físico

Fuente. Propia Basándonos en un formato de práctica profesional, esta herramienta facilita la representación clara de los productos esperados en la dimensión 3: Gestión con Valores para Resultados – 3.4.2 Política de Seguridad y Privacidad de la Información.

Autodiagnóstico y Plan de Acción 3.4.2. Política de Seguridad y Privacidad de la Información

Tabla 9

Lista de Chequeo Autodiagnóstico de Política de Seguridad y Privacidad de la Información

Garantizar la mejora continua de la seguridad y privacidad de la información, evitando cualquier brecha o vulnerabilidad que pueda comprometer la integridad de los datos de la entidad	100
La política de seguridad y privacidad de la información de la entidad: Está aprobada, implementada y se actualiza mediante un proceso de mejora continua.	10
La entidad se esforzará por proteger sus activos de información de los riesgos a los que puedan estar expuestos, garantizando un nivel aceptable y adecuado de integridad,	80

confidencialidad y disponibilidad tanto de la información como de los sistemas que la respaldan

La entidad cuenta con un diagnóstico de seguridad y privacidad de la información para la vigencia, construido a través de la herramienta de autodiagnóstico del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI). 10

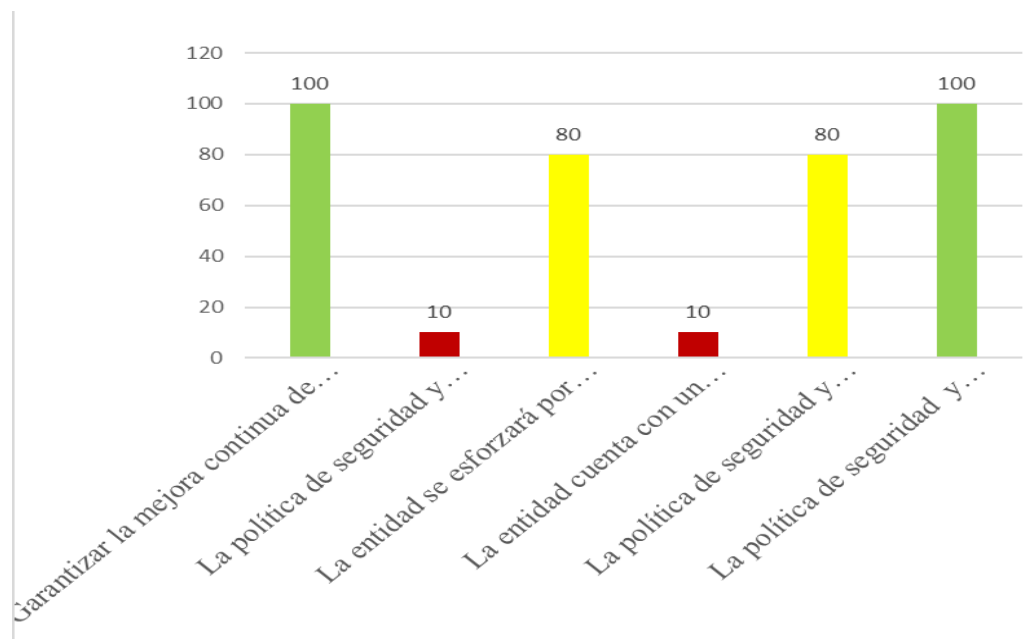
La política de seguridad y privacidad de la información está alineada con la política de Gobierno Digital. 80

La política de seguridad y privacidad de la información está alineada con el plan de seguridad y privacidad vigencia actual 100

Fuente. Propia. Esta tabla contiene un resumen sobre los factores de rendimiento de la política de Seguridad y Privacidad de la Información, en la Tabla 2 podemos observar los estándares de calificación

Figura 28

Lista de Chequeo Autodiagnóstico de Política de Seguridad y Privacidad de la Información



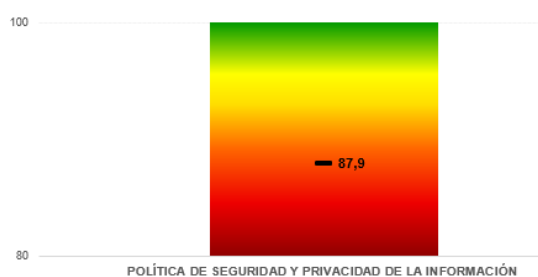
Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Actual porcentaje del Autodiagnóstico y Plan de Acción 3.4.2. Política de Seguridad y Privacidad de la Información 2023. La Entidad en la actualidad no contaba con un autodiagnóstico y plan de acción para la política de seguridad y privacidad de la información, por ello se implementó durante el periodo de agosto a octubre del año 2023, donde podemos observar a continuación el rendimiento de esta.

Figura 29

Política de Seguridad y Privacidad de la Información

1. Calificación total:

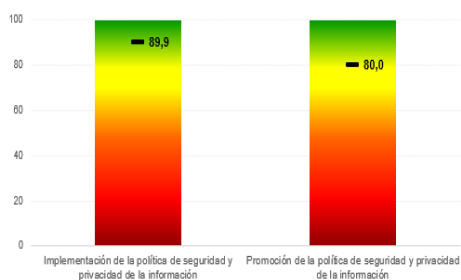


Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Figura 30

Calificación por Componentes

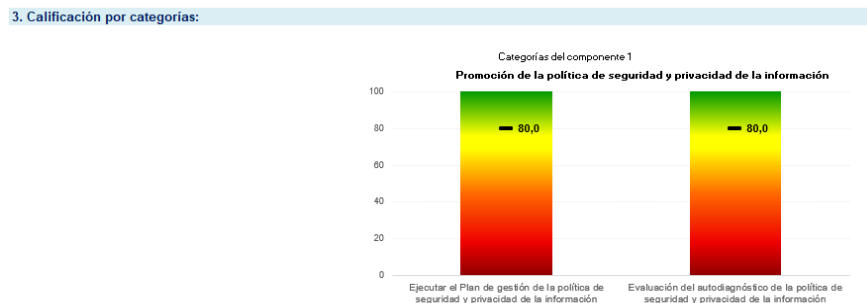
2. Calificación por componentes:



Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Figura 31

Calificación por Categorías



Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Acciones para Mejorar de Acuerdo con el Plan de Acción de la Política de Seguridad y Privacidad de la Información

Elaborar Autodiagnóstico y Plan de Acción de la Política de Seguridad y Privacidad de la Información. La entidad carecía de un autodiagnóstico y plan de acción relacionados con la política de seguridad y privacidad de la información. Por esta razón, se ha desarrollado y completado un formato específico de autodiagnóstico y plan de acción destinado a la Alcaldía del Municipio de Firavitoba.

Imagen 6

Autodiagnóstico de la Política de Seguridad y Privacidad de la Información


AUTODIAGNÓSTICO POLÍTICA DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN						
ENTIDAD				CALIFICACIÓN TOTAL		
				97,3		
COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)	OBSERVACIONES
				A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalecer de la seguridad y privacidad de la información.	85	Los resultados abstractos del FURAG indican que se necesitan con urgencia elaborar el autodiagnóstico de la política de seguridad y privacidad de la información, además actualizar la política de seguridad y privacidad de la información. Actualizar la política de seguridad y privacidad de la información. Adaptar mediante este instrumento resoluciones N° 261119 de octubre 2019. El documento encuentra publicado en la página web de la alcaldía en la siguiente link.
		Verificar la salida de la política de seguridad y privacidad de la información.	97,3	La Entidad elaboró política de seguridad y privacidad de la información.	100	



Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Imagen 7

Plan de Acción de la Política de Seguridad y Privacidad de la Información

 modelo integrado de planeación y gestión											
PLAN DE ACCIÓN POLÍTICA DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN											
COMPONENTE	CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN DE CONTROL	PRIVACIA	CONFINAMIENTO Y ACCESO	SEGURIDAD FÍSICA Y LÓGICA	SEGURIDAD TECNOLÓGICA	SEGURIDAD DE LOS DATOS	SEGURIDAD DE LOS SERVICIOS	SEGURIDAD DE LOS RECURSOS HUMANOS		
Seguridad de la información	Acceso a gestión de la información	El plan de seguridad de la información, incluye a los usuarios de la información y establece la seguridad de la información	SI				El plan de seguridad de la información incluye a los usuarios de la información				
		El nivel de seguridad de la información	SI				El plan de seguridad de la información incluye a los usuarios de la información				
		El plan de seguridad de la información, tiene una estructura clara	SI				El plan de seguridad de la información incluye a los usuarios de la información				
		Acceso a gestión de la información	SI				El plan de seguridad de la información incluye a los usuarios de la información				
	Plan de manejo de la información	El plan de manejo de la información incluye a los usuarios de la información	SI						30/10/2023	30/10/2023	
		El plan de manejo de la información incluye a los usuarios de la información	SI								
	Seguridad de la información	Acceso a gestión de la información	El nivel de seguridad de la información, incluye a los usuarios de la información	SI				El plan de seguridad de la información incluye a los usuarios de la información			
			El nivel de seguridad de la información, incluye a los usuarios de la información	SI				El plan de seguridad de la información incluye a los usuarios de la información			
		Acceso a gestión de la información	El plan de seguridad de la información, incluye a los usuarios de la información	SI				El plan de seguridad de la información incluye a los usuarios de la información		30/10/2023	30/10/2023
			El plan de seguridad de la información, incluye a los usuarios de la información	SI				El plan de seguridad de la información incluye a los usuarios de la información		30/10/2023	30/10/2023

Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Enlace del autodiagnóstico y plan de acción política de Seguridad y Privacidad de la Información: https://docs.google.com/spreadsheets/d/1oitM1JtLKILb84_7Ve-UkNqKtSIqS2o/edit?rtpof=true

Actualización de la Política de Seguridad y Privacidad de la Información. Según el autodiagnóstico y el FURAG 2022, era necesario actualizar la política para el presente año 2023.

Imagen 8

Actualización de la Política de Seguridad y Privacidad de la Información

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE FIRAVITOPA			
	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION MIPG	VERSION	0.3	
	POLITICA GENERAL DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACION	REGISTRO	RA-GD-04-06	Página 1 de 13

RESOLUCIÓN N°362

(23 de octubre del 2023)

"POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA LA POLÍTICA GENERAL DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE FIRAVITOPA - BOYACÁ DE LA VIGENCIA 2023"

EL ALCALDE MUNICIPAL DE FIRAVITOPA

En ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias, en especial las consagradas la Constitución Política de Colombia, la Ley 136 de 1994 modificada por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012, la Ley 489 de 1499 de 2017.

CONSIDERANDO

Que la CONSTITUCIÓN POLITICA DE COLOMBIA 1991, en el artículo 315 numeral 3º. Establece como funciones del Alcalde: "Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo; representarlo judicial y extrajudicialmente; y nombrar y remover a los funcionarios bajo su dependencia y a los gerentes o directores de los establecimientos públicos y las empresas industriales o comerciales de carácter local, de acuerdo con las disposiciones pertinentes.

Igualmente, en su Artículo 15 establece: "Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas"

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia para dirigir, planificar, organizar, ejecutar, evaluar y controlar la gestión de las entidades y de los

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE FIRAVITOPA			
	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION MIPG	VERSION	0.3	
	POLITICA GENERAL DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACION	REGISTRO	RA-GD-04-06	Página 2 de 13

Que, en mérito de lo expuesto

RESUELVE

ARTICULO 1. APROBAR LA ACTUALIZACIÓN: Política General de Seguridad y Privacidad de la Información de la Alcaldía Municipal de Firavitoba-Boyacá, la cual hace parte integral de la presente Resolución.

ARTICULO 2. Ámbito de Aplicación: La Política General de Seguridad y Privacidad de la Información de la Alcaldía Municipal de Firavitoba-Boyacá, se aplica a todo el personal de la Entidad sus funcionarios, contratistas, terceros y a la ciudadanía en general. Así mismo, esta política aplica a toda la información creada, procesada o utilizada por la Entidad, sin importar el medio formato o presentación o lugar en el cual se encuentre.

ARTICULO 3. Despliegue e Implementación: El despliegue de lo dispuesto en la política general de seguridad y privacidad de la información será de responsabilidad de la Administración en general o quien delegue el Alcalde Municipal, para Coordinar las acciones en su implementación.

ARTICULO 4. Cumplimiento: Todas las personas cubiertas en el ámbito de aplicación deberán dar cumplimiento con la presente política. El incumplimiento con la Política de Seguridad y Privacidad de la Información de la Alcaldía Municipal de Firavitoba-Boyacá, generara las consecuencias legales que se apliquen a la normativa de la Entidad, incluyendo lo establecido en las normas que competen al Gobierno Nacional y Territorial en cuanto a seguridad y privacidad de información se refiere.

ARTICULO 5. VIGENCIA Y DEROGATORIAS: La presente Resolución rige a partir de su publicación y deroga las demás que le sean contrarias.

FINI INIUSSE Y CUMPLI ASE

Fuente. Propia. Tomada de la página web de la Alcaldía del Municipio de Firavitoba.

Enlace de la política de Seguridad y privacidad de la información:

https://firavitobaboyaca.micolombiadigital.gov.co/sites/firavitobaboyaca/content/files/000674/33664_politica-general-de-seguridad-y-privacidad-de-la-informacion.pdf

Divulgación de la Política de Seguridad y Privacidad de la Información. La

dependencia tiene la responsabilidad de difundir la política de Seguridad y Privacidad de la información con el objetivo de informar tanto a los empleados de la Alcaldía como a la población sobre cómo se rige según a dicha política dentro de la Entidad.

Imagen 9

Divulgación de la Política de Seguridad y Privacidad de la Información

POLÍTICA GENERAL DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN

La Alcaldía del Municipio de Firavitoba ha establecido una Política General de Seguridad de la Información con el propósito de asegurar la dirección estratégica de la Entidad y su responsabilidad en materia de seguridad y gestión de la información. Además, se compromete a adquirir tecnología y sistemas de información, facilitando el acceso y uso de estos a usuarios internos y externos.



- 1 Minimizar el riesgo de los procesos misionales de la entidad, trabajando en el cumplimiento de los principios de seguridad de la información y la función administrativa.
- 2 Mantener la confianza de los funcionarios, contratistas y terceros, mediante la definición de políticas, procedimientos e instructivos en materia de seguridad de la información que agreguen protección a los activos de información
- 3 Mantener la gestión y el apoyo a la innovación tecnológica, buscando fortalecer la cultura de seguridad de la información en los funcionarios, terceros, practicantes y clientes de la Alcaldía del Municipio de Firavitoba
- 4 Implementar Seguridad y el sistema de gestión de seguridad de la información de manera coherente definiendo reglas, roles, responsabilidades, recursos, riesgos y periodos de seguimiento o actualización.
- 5 Definir mecanismos para garantizar la continuidad del servicio y la misión de la entidad frente a incidentes que pueden presentarse y hacer mejora continua



GESTIÓN DE LA POLÍTICA

- La Política General de seguridad de la información se establece como un marco principal y se complementa con unas políticas específicas para la consecución del objetivo general.
- Esta política aplica a toda la entidad, sus funcionarios, contratistas y terceros de la Alcaldía del Municipio de Firavitoba y ciudadanía en general.
- La Política General de Seguridad de la Información y su manual de políticas específicas de apoyo serán actualizadas cada doce (12) meses o cuando los resultados del proceso continuo de análisis y valoración del riesgo amerite realizar cambios o actualizaciones en las mismas



<https://firavitobaboyaca.micolombiadigital.gov.co/sites/firavitobaboyaca/content/files/000573/33628 Informe-medicion-aplicacion-codigo-de-la-integridad.pdf>

mipg | Modelo Integrado de planeación y gestión

Fuente. Propia. Tomada de Canva

Dependencia de Secretaria de Planeación, Obras e Infraestructura

Resultados o Productos Esperados 4º Dimensión: Evaluación de Resultados

Tabla 10

Resultados o Productos Esperados 4º Dimensión: Evaluación de Resultados

Resultado / Producto Esperado	Indicador
Autodiagnóstico Política de Seguimiento y Evaluación de la Gestión Institucional.	100% magnético
Plan de implementación de la Política de Seguimiento y Evaluación de la Gestión Institucional.	100% magnético
Diseño de la autoevaluación para el seguimiento y evaluación del desempeño institucional.	100% magnético
Actualización de la Política seguimiento y evaluación del desempeño institucional.	90% magnético y 10% documento físico
Divulgación de la Política seguimiento y evaluación del desempeño institucional.	100% Físico

Fuente. Propia Basádonos en un formato de práctica profesional, esta herramienta facilita la representación clara de los productos esperados en la dimensión 4: Evaluación de Resultados.

Autodiagnóstico y Plan de Acción de la Política de Seguimiento y Evaluación de la Gestión

Institucional

Tabla 11

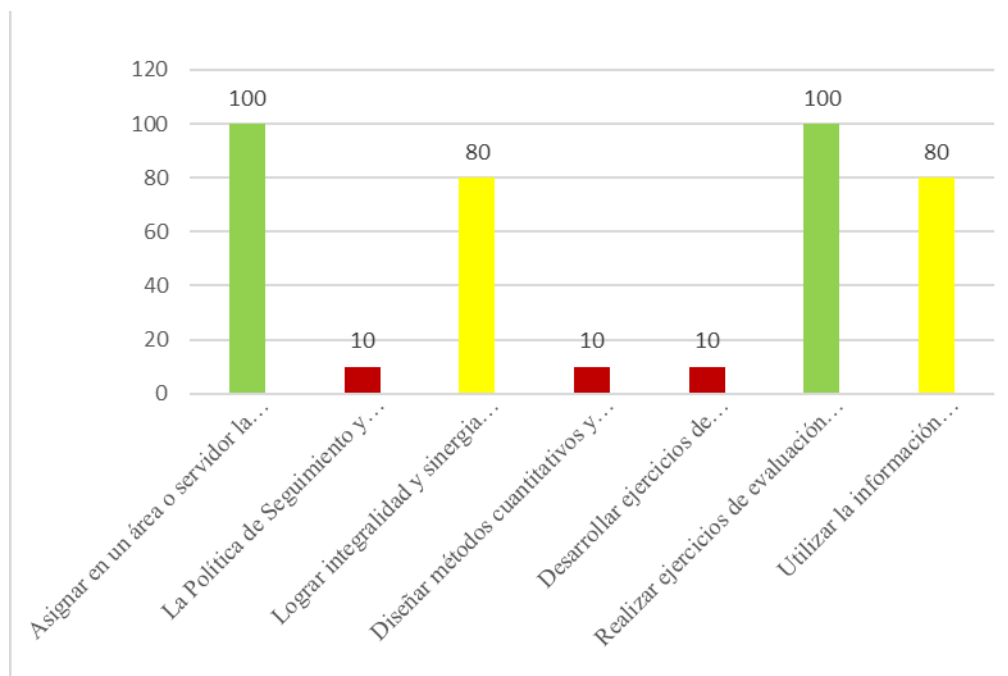
Lista de Chequeo Política de Seguimiento y Evaluación de la Gestión Institucional

Asignar en un área o servidor la responsabilidad de liderar el proceso de seguimiento y evaluación en la entidad (áreas de planeación)	100
La Política de Seguimiento y Evaluación de la Gestión Institucional de la entidad: Está aprobada, implementada y se actualiza mediante un proceso de mejora continua.	10
Lograr integralidad y sinergia entre el seguimiento y la evaluación de todos los procesos de gestión de la entidad	80
Diseñar métodos cuantitativos y cualitativos de seguimiento y evaluación de la gestión y el desempeño institucional (indicadores)	10
Desarrollar ejercicios de autoevaluación, por parte de los líderes, a planes, programas y proyectos	10
Realizar ejercicios de evaluación independiente (auditorías internas)	100
Utilizar la información proveniente de los ejercicios de seguimiento y evaluación para identificar los aspectos donde se puede mejorar	80

Fuente. Propia. Esta tabla contiene un resumen sobre los factores de rendimiento de la política de Evaluación de Resultados, en la Tabla 2 podemos observar los estándares de calificación.

Figura 32

Lista de Chequeo Política de Seguimiento y Evaluación de la Gestión Institucional

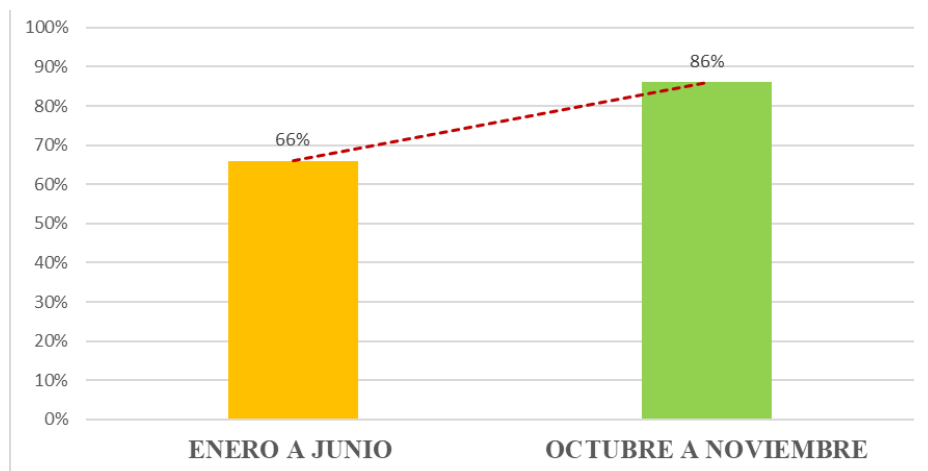


Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional. Durante el primer semestre de 2023, se evidenció un nivel de cumplimiento del 66% en la aplicación de la política de seguimiento y evaluación del desempeño institucional, una cifra considerablemente baja para asegurar una administración eficiente. Con el objetivo de fortalecer este aspecto y lograr un rendimiento óptimo, se implementaron las mejoras identificadas en el plan de acción correspondiente. Este plan se ejecutó con éxito entre octubre y noviembre de 2023, dando lugar a un aumento significativo en el cumplimiento, que ahora se estima en un 86%. Este porcentaje refleja el compromiso y la eficacia de las medidas implementadas en la Alcaldía del Municipio de Firavitoba, ubicado en el departamento de Boyacá.

Figura 33

Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

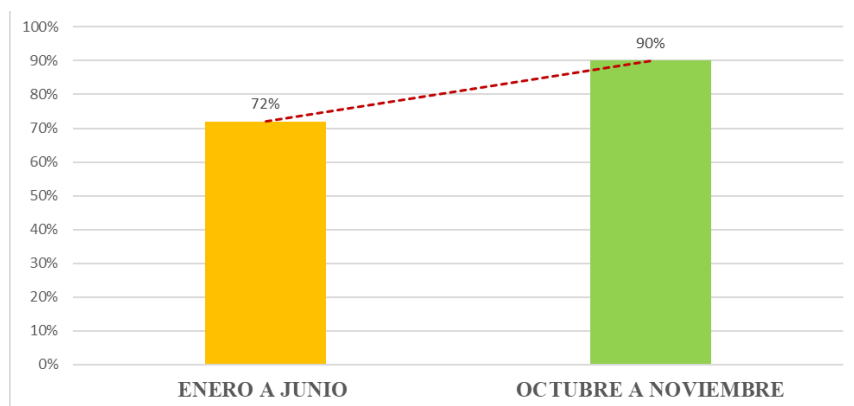


Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Diseño del Proceso de Evaluación. Durante el primer semestre del año 2023, el diseño del proceso de evaluación alcanzó un nivel del 72%, cifra que puede considerarse aceptable. Sin embargo, en busca de la mejora continua, se incluyó en el plan de trabajo el objetivo de perfeccionar dicho diseño. Como resultado de estos esfuerzos, logramos elevar la eficiencia de la evaluación al impresionante 90%, representando así un avance significativo en el fortalecimiento del desempeño institucional de la entidad.

Figura 34

Diseño del Proceso de Evaluación

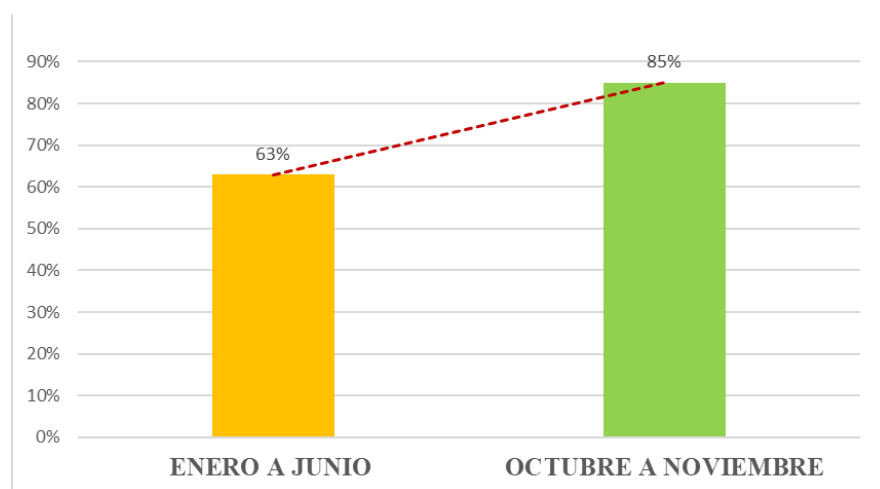


Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Calidad de la Evaluación. En el primer semestre de 2023, la entidad presentaba un nivel de calidad en la evaluación del desempeño institucional del 63%, considerado bajo para la organización. En respuesta a esta situación, se incorporaron mejoras en el plan de acción para optimizar dicho proceso. La ejecución de estas mejoras tuvo lugar entre los meses de octubre y noviembre, logrando un notable aumento en la eficiencia, alcanzando un porcentaje del 85%, que representa un significativo avance para la entidad.

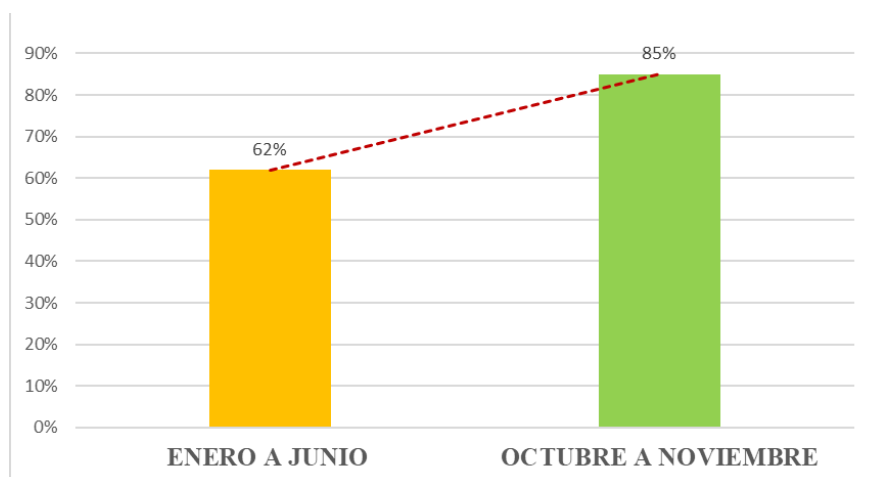
Figura 35

Calidad de la Evaluación



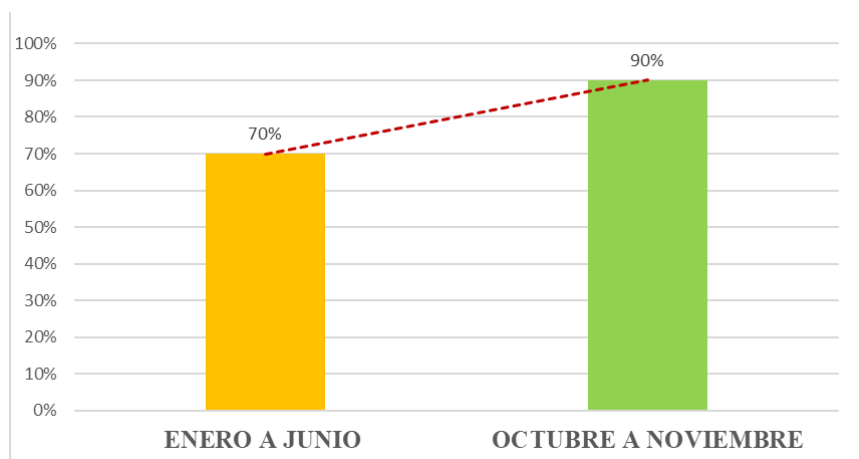
Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Utilidad de la Información. En el primer semestre de 2023, la entidad exhibía un nivel de utilidad de la información sobre el desempeño institucional del 62%, calificado como insatisfactorio para la organización. Ante este escenario, se implementaron mejoras significativas en el plan de acción con el objetivo de optimizar dicho proceso. La ejecución de estas mejoras tuvo lugar durante los meses de octubre y noviembre, generando un notorio incremento en la eficiencia, elevando el porcentaje al 85%. Este logro representa un avance considerable para la entidad.

Figura 36*Utilidad de la Información*

Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Efectividad de la Evaluación. En el primer semestre del año del 2023, la efectividad de la evaluación del desempeño institucional con un 70%, es un porcentaje moderado para la entidad. Pero se busca la mejora continua y se ejecuto basado en el plan de acción aumentando a un 90% de eficiencia en la evaluación.

Figura 37*Efectividad de la Evaluación*

Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Enlace del autodiagnóstico y plan de acción Política seguimiento y evaluación del desempeño institucional:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1iSepDdn0_qFzyQMohSBL3kN0TstlByCo/edit?usp=sharing&ouid=112162056627484217777&rtfpof=true&sd=true

Acciones para Mejorar de Acuerdo con el Plan de Acción Seguimiento y Evaluación del

Desempeño Institucional

Actualización de la Política Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional.

Según el autodiagnóstico y el FURAG 2022, era necesario actualizar la política para el presente año 2023.

Imagen 10

Actualización de la Política Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

33665_politica-seguimiento-y-evalua... 1 / 22 50%

ALCALDIA MUNICIPAL DE FIRAVITOBA		VERSION		0.3	
MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION MIPG		REGISTRO	RA-GD-04-06	Página 1 de 22	

RESOLUCIÓN N°363.
(23 de octubre 2022)

"POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA LA POLÍTICA SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE FIRAVITOBA - BOYACÁ DE LA VIGENCIA 2023"

EL ALCALDE MUNICIPAL DE FIRAVITOBA

En ejercicio de sus facultades constitucionalmente, legales y reglamentarias, en especial las conferidas la Constitución Política de Colombia, la Ley 136 de 1994 modificada por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012, la Ley 489 de 1993 de 2017.

CONSIDERANDO

Que la CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA 1991, en el artículo 316 numeral 3º Establece como funciones del Alcalde: "Dirigir la acción administrativa del municipio asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo, representando políticamente y administrativamente a los habitantes de su departamento y a los gobiernos o directores de los establecimientos públicos o las empresas industriales o comerciales de carácter local, de acuerdo con las disposiciones pertinentes.

Que igualmente, la Constitución Política de Colombia, Decreta, sanciona y promulga la Constitución Política de 1991, para la República de Colombia, Artículo 363. La entidad nacional de planeación que adota la ley, brinda a su cargo el diseño y la ejecución de los planes de evaluación de gestión y resultados de la administración pública, tanto en lo relacionado con políticas como con proyectos de inversión, en las condiciones que esta determine.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, medir, evaluar, controlar la gestión de las entidades y de las organizaciones públicas, con integridad y calidad en el servicio. Eligir a quienes resultaron que cumplieron los planes de desarrollo y evaluar los resultados y procesos de sus actividades, en los términos del artículo 2.2.22.5.2 del Decreto 1083 de 2015.

Que mediante Resolución No. 128 del 18 de abril del 2018 se creó y reglamentó el Comité Institucional de Gestión y Seguimiento en la Alcaldía Municipal de Firavitoba, como una instancia que tiene entre otras funciones asesorar y hacer seguimiento a las acciones y estrategias adoptadas para la operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Que en reunión del Comité Institucional de Gestión y Seguimiento celebrada el 22 de septiembre de 2022, se aprobó la actualización de la política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional.

Que la política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional, forma parte integral del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en su cuarta dimensión "Evaluación de Resultados".

Que esta política representa la posición oficial de la Administración Municipal de Firavitoba en lo que respecta al seguimiento del desarrollo de la entidad. Esta política respalda los procesos e instrumentos de desarrollo mediante la creación y divulgación de políticas.

Fuente. Propia. Tomada de la página web de la Alcaldía del Municipio de Firavitoba.

Enlace de la política de seguimiento y evaluación del desempeño institucional:



https://firavitobaboyaca.micolombiadigital.gov.co/sites/firavitobaboyaca/content/files/000674/33665_politica-seguimiento-y-evaluacion-del-desempeno-institucional.pdf

Diseño de la Autoevaluación para el Seguimiento y Evaluación del Desempeño

Institucional. Con base en el autodiagnóstico, era necesario desarrollar un diseño de autoevaluación destinado a supervisar y evaluar el rendimiento institucional.

Imagen 11

Diseño de la Autoevaluación para el Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

	AUTOEVALUACIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL					
	ALCALDÍA MUNICIPAL DE FIRAVITOBÁ - BOYACÁ					
El propósito de esta autoevaluación es asegurar que la Entidad cumpla con el seguimiento y la evaluación del desempeño institu						
INDICADORES	LOGRADO EN SU TOTALIDAD	MEDIANAMENTE LOGRADO	EN VÍAS DE LOGRO	NO SE LOGRO	OBSERVACIÓN	
Se implementó en su totalidad la política de seguimiento y evaluación del desempeño institucional						
Se realiza seguimiento a los planes institucionales de le Entidad						
Se realiza seguimiento a las políticas institucionales de gestión y desempeño						
La Entidad cuenta con el indicador final de medición del desempeño Municipal						
La Entidad cuenta con el cronograma de Seguimiento y Evaluación reportado a Planeación Obras E Infraestructura.						
La Entidad cuenta con Indicadores de los procesos proyectados						

Se realiza seguimiento a los proyectos ejecutados					
La Entidad cuenta con informes de seguimiento y evaluación					
Efectividad de Autodiagnósticos de la Entidad.					
La Entidad realiza seguimiento y evaluación a Riesgos					
La Entidad hace Seguimiento y Evaluación a PQRS					
La Entidad hace Seguimiento y evaluación a Satisfacción Ciudadana					
La Entidad ejecuta planes de Mejora					
La Entidad garantiza acciones de Mejora					
La Entidad realiza informes a antes de Control					
La Entidad cuenta con información documentada					
La Entidad re aliza informe de rendición de Cuentas					
Expresamos nuestra más sincera gratitud por sus respuestas, las cuales desempeñarán un papel esencial en la formulación de acciones destinadas a fortalecer el seguimiento y la evaluación del desempeño del institucional.					

Fuente. Propia. Tomada de la página web de la Alcaldía del Municipio de Firavitoba.

Divulgación de la Política Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional.

La dependencia tiene la responsabilidad de difundir la política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional, con el objetivo de informar tanto a los empleados de la Alcaldía como a la población sobre cómo se rige según a dicha política dentro de la Entidad.

Imagen 12

Divulgación de la Política Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional



Fuente. Propia. Tomada de Canva

Resultados o Productos Esperados 7 ° Dimensión Control Interno

Tabla 12

Resultados o Productos Esperados 7 ° Dimensión Control Interno

Resultado / Producto Esperado	Indicador
Autodiagnóstico Política de Control Interno	100% magnético
Plan de implementación Control Interno	100% magnético
Seguimiento Informes Planes Institucionales	90% magnético y 10% documento físico
Diseño de Esquema de Publicación de Información	90% magnético y 10% documento físico
Diseño Folleto - Integridad Transparencia y lucha contra la corrupción	100% Físico
Diseño Folleto- atención preferente e incluyente	100% Físico
Elaborar Formato-informe-sci-parametrizado- jul-diciembre 2023	90% magnético y 10% documento físico
Elaborar Indice de información clasificada y reservada	90% magnético y 10% documento físico
Informe de seguimiento a las estrategias del plan anticorrupción y de atención al ciudadano	90% magnético y 10% documento físico
Seguimiento a mapa de riesgo institucional- vigencia 2022-2023	90% magnético y 10% documento físico
Seguimiento mapa de riesgos de 2023	90% magnético y 10% documento físico

Fuente. Propia Basádonos en un formato de práctica profesional, esta herramienta facilita la representación clara de los productos esperados en la dimensión 7: Control Interno.

Autodiagnóstico y Plan de Acción de la Política de Control Interno

Tabla 13

Lista de Chequeo Autodiagnóstico de Política de Control Interno

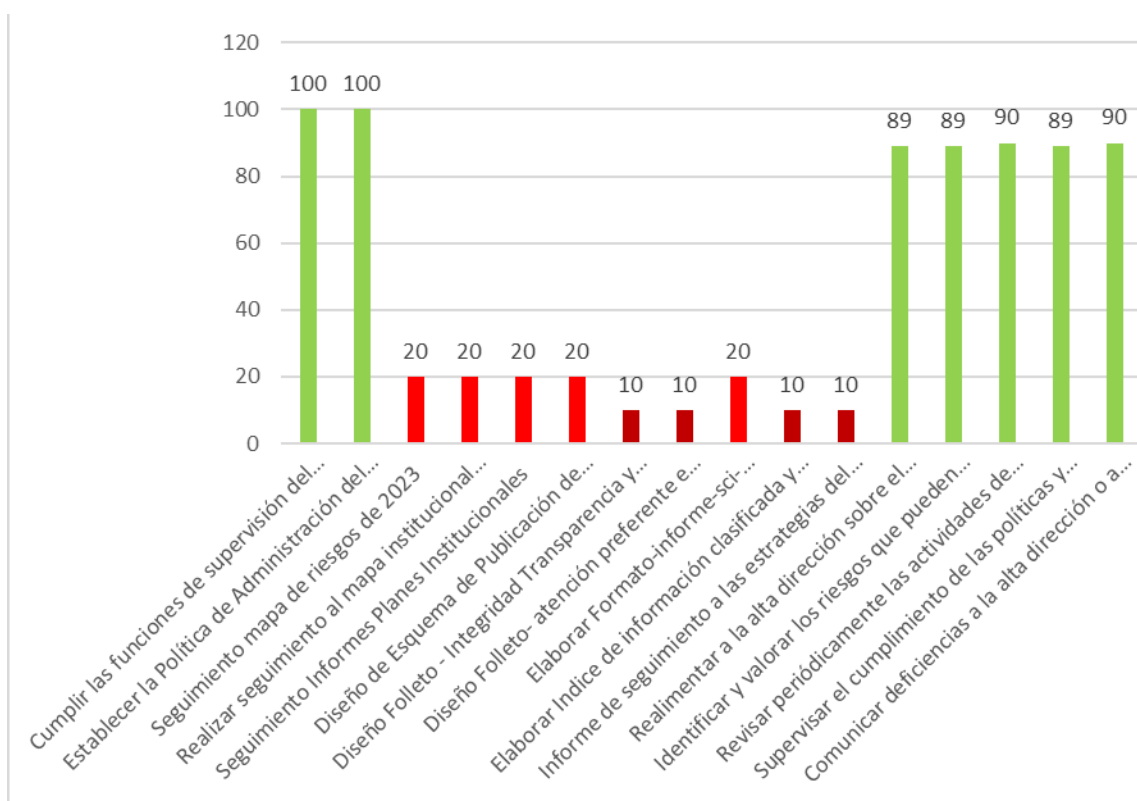
Cumplir las funciones de supervisión del desempeño del Sistema de Control Interno y determinar las mejoras a que haya lugar, por parte del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno	100
Establecer la Política de Administración del Riesgo	100
Seguimiento mapa de riesgos de 2023	20
Realizar seguimiento al mapa institucional vigencia 2022 - 2023	20
Seguimiento Informes Planes Institucionales	20
Diseño de Esquema de Publicación de Información	20
Diseño Folleto - Integridad Transparencia y lucha contra la corrupción	10
Diseño Folleto- atención preferente e incluyente	10
Elaborar Formato-informe-sci-parametrizado- jul-diciembre 2023	20
Elaborar Índice de información clasificada y reservada	10
Informe de seguimiento a las estrategias del plan anticorrupción y de atención al ciudadano	10
Realimentar a la alta dirección sobre el monitoreo y efectividad de la gestión del riesgo y de los controles. Así mismo, hacer seguimiento a su gestión, gestionar los riesgos y aplicar los controles	89
Identificar y valorar los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos institucionales	89

Revisar periódicamente las actividades de control para determinar su relevancia y actualizarlas de ser necesario	90
Supervisar el cumplimiento de las políticas y procedimientos específicos establecidos por la primera línea	89
Comunicar deficiencias a la alta dirección o a las partes responsables para tomar las medidas correctivas, según corresponda	90

Fuente. Propia. Esta tabla contiene un resumen sobre los factores de rendimiento de la política de Control Interno, en la Tabla 2 podemos observar los estándares de calificación.

Figura 38

Lista de Chequeo Autodiagnóstico de Política de Control Interno

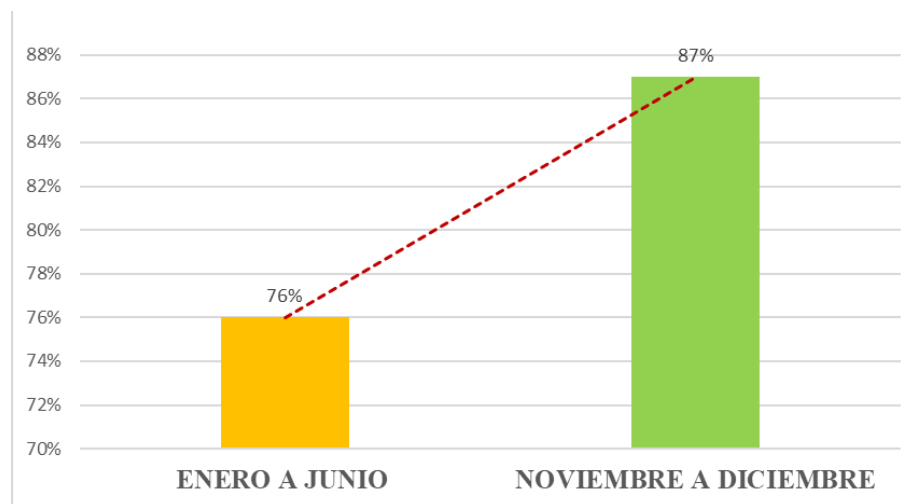


Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Política de Control Interno. Durante el primer semestre de 2023, se constató que la implementación de la política de Control Interno exhibía un nivel de cumplimiento del 76%, una cifra considerablemente estable para garantizar una administración eficiente. Con el objetivo de seguir en eficiencia, se incorporaron desarrollaron actividades constantes según en el plan de acción. Este plan se ejecutó exitosamente entre noviembre y diciembre de 2023, dando lugar a un incremento significativo en el cumplimiento, que actualmente se estima en un 87%. Este porcentaje refleja el compromiso y la eficacia de las medidas implementadas en la Alcaldía del Municipio de Firavitoba, ubicada en el departamento de Boyacá.

Figura 39

Política de Control Interno



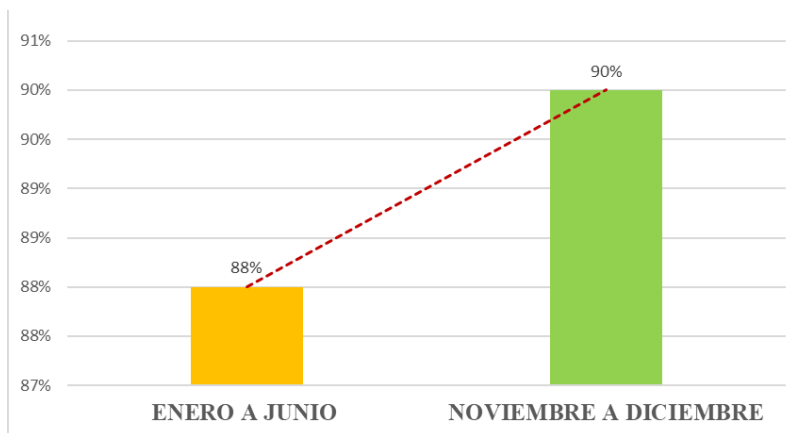
Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Ambiente de Control. En el primer semestre de 2023, la entidad presentaba un nivel ambiente de control del 88%, considerado un porcentaje adecuado para la organización. Aun así, se incorporaron seguimientos al ambiente de control para optimizar dicho proceso. La ejecución de estas mejoras tuvo lugar entre los meses de noviembre y diciembre del 2023, logrando un

notable aumento en la eficiencia, alcanzando un porcentaje del 90%, que representa un significativo avance para la entidad.

Figura 40

Ambiente de Control

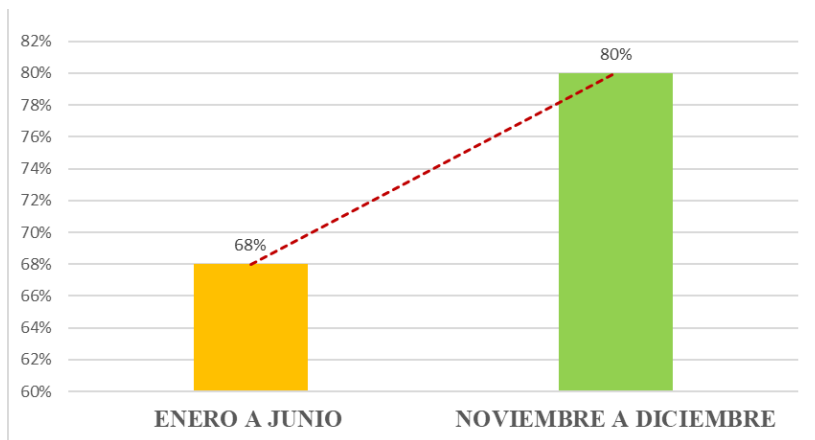


Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Actividades de Control. Durante el primer semestre de 2023, la entidad exhibió un nivel de actividades de control del 68%, un porcentaje considerado apropiado para su funcionamiento. Sin embargo, se implementaron seguimientos adicionales a dichas actividades con el objetivo de perfeccionar el proceso. La ejecución de estas mejoras se llevó a cabo entre noviembre y diciembre del mismo año, resultando en un marcado incremento en la eficiencia, elevando el porcentaje al 80%. Este logro representa un avance considerable para la entidad.

Figura 41

Actividades de Control

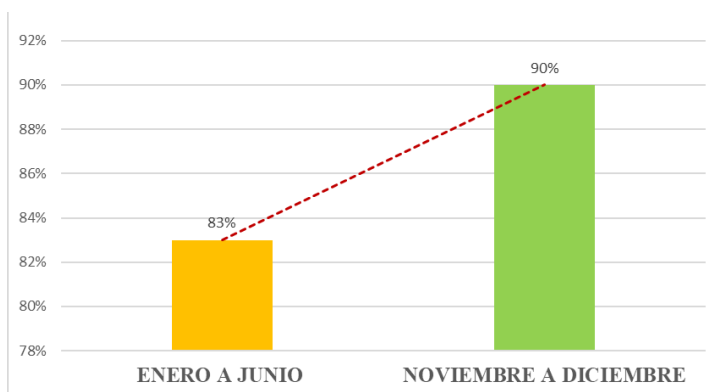


Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Información y Comunicación. Durante el primer semestre de 2023, la entidad exhibió un nivel información y comunicación de control interno del 83%, un porcentaje considerado apropiado para su funcionamiento. Sin embargo, se implementaron seguimientos adicionales a dichas actividades con el objetivo de perfeccionar el proceso. La ejecución de estas mejoras se llevó a cabo entre noviembre y diciembre del mismo año, resultando en un marcado incremento en la eficiencia, elevando el porcentaje al 90%. Este logro representa un avance considerable para la entidad.

Figura 42

Información y Comunicación

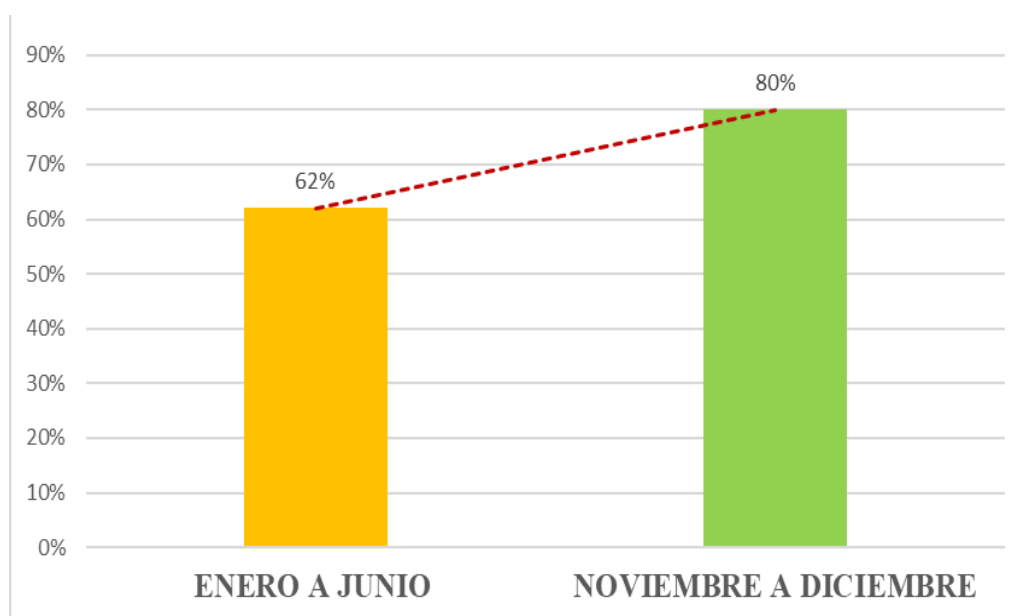


Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Monitoreo o Supervisión Continua. En el transcurso del primer semestre de 2023, la entidad presentó un nivel de monitoreo o supervisión continua de control interno del 62%, una cifra considerada promedio para sus operaciones. No obstante, se llevaron a cabo seguimientos adicionales a estas actividades con el propósito de perfeccionar el proceso. La implementación de mejoras se realizó entre noviembre y diciembre del mismo año, generando un notorio aumento en la eficiencia y elevando el porcentaje al 80%. Este logro marca un avance significativo para la entidad.

Figura 43

Monitoreo o Supervisión Continua



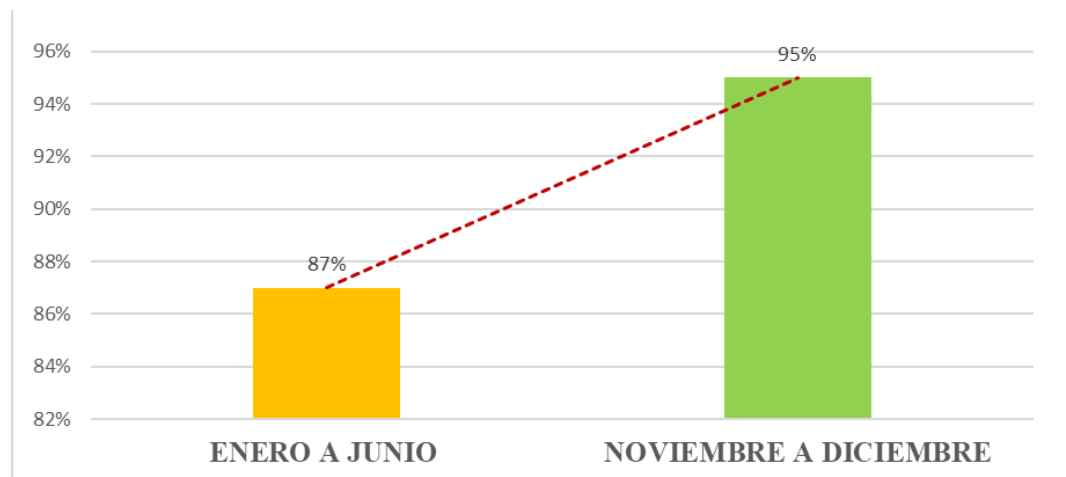
Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Diseño Adecuado y Efectivo del Componente Ambiente de Control. Durante el primer semestre de 2023, la entidad desarrolló un diseño óptimo y eficaz para el componente de control ambiental, alcanzando un notable 87%, una cifra considerablemente elevada en relación con sus operaciones. Sin embargo, se llevaron a cabo seguimientos adicionales con el objetivo de

mantener la eficiencia de manera constante. Entre noviembre y diciembre del mismo año, se implementaron mejoras significativas, culminando en un impresionante aumento del porcentaje al 95%.

Figura 44

Diseño Adecuado y Efectivo del Componente Ambiente de Control



Fuente. Propia. Tomada de Excel.

Enlace del autodiagnóstico y plan de acción Política Control Interno:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1jbRnXSeQiFdw8H_373eJ7Hy8n3314mAK/edit?usp=sharing&ouid=112162056627484217777&rtpof=true&sd=true

Acciones para Mejorar de Acuerdo con el Plan de Acción Política de Control Interno

Seguimiento Informes Planea Institucionales. El seguimiento a los informes de los planes institucionales debe llevarse a cabo de manera anual. Por esta razón, se ejecuta en el mes de diciembre, detallando los logros alcanzados y proporcionando recomendaciones para posibles mejoras.

Enlace Seguimiento a informes planes institucionales: <http://www.firavitoba-boyaca.gov.co/control/seguimiento-planes-institucionales-alcaldia-municipal>

Imagen 13

Seguimiento Informes Planea Institucionales

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE FIRAVITOBÁ NIT: 861.856.388-0			
	GESTIÓN DOCUMENTAL	VERSION	0.4	
	SECRETARÍA DE PLANEACIÓN OBRAS E INFRAESTRUCTURA	APROBADO	01/07/2021	
	ELABORACIÓN DE INFORMES	REGISTRO	PR-E-0E-02	
				Página 1 de 1

SEGUIMIENTO PLANES INSTITUCIONALES VIGENCIA 2023

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN OBRAS E INFRAESTRUCTURA

ANGÉLICA MARIA GONZÁLEZ CAMARGO

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN, OBRAS E INFRAESTRUCTURA,
CON FUNCIONES DE JEFE DE CONTROL INTERNO

FIRAVITOBÁ-BOYACÁ
AGOSTO
2023

Fuente. Propia. Tomada de la página web de la Alcaldía del Municipio de Firavitoba.

Diseño de Esquema de Publicación de Información. Con base en el autodiagnóstico de la política de control interno, se determinó la necesidad de mejorar el diseño del esquema de publicación de información, y este proceso se completó en el mes de diciembre. El propósito principal fue proporcionar un diseño integral de información a la entidad.

Imagen 14

Diseño de Esquema de Publicación de Información

INFORMACIÓN		NORMA QUE LO REGULA	IDIOMA	MEDIO DE CONSERVACIÓN Y/O SOPORTE	FORMATO	FRECUENCIA DE ACTUALIZACIÓN	RESPONSABLE DE LA INFORMACIÓN	LUGAR DE CONSULTA
Mecanismos para la atención al ciudadano	Espacios físicos destinados para el contacto con la entidad.	Art. 9, lit a), Ley 1712 de 2014	Español	Medio electrónico	Formato HTML	Anual	SECRETARÍA DE GOBIERNO ASUNTOS JURÍDICOS Y ADMINISTRATIVOS	http://www.firavitoba-boyaca.gov.co/tema/directorio-de-funcionarios
	Teléfonos fijos y móviles, y fax, incluyendo el indicativo nacional e internacional, en el formato (ST+Número del Área respectiva).		Español	Medio electrónico	Formato HTML	Anual	SECRETARÍA DE GOBIERNO ASUNTOS JURÍDICOS Y ADMINISTRATIVOS	
	Correo electrónico institucional.		Español	Medio electrónico	Formato HTML	Anual	SECRETARÍA DE GOBIERNO ASUNTOS JURÍDICOS Y ADMINISTRATIVOS	
	Correo físico o postal.		Español	Medio electrónico	Formato HTML	Anual	SECRETARÍA DE GOBIERNO ASUNTOS JURÍDICOS Y ADMINISTRATIVOS	
	Link al formulario electrónico de solicitudes, peticiones, quejas, reclamos y denuncias.		Español	Medio electrónico	Formato HTML	Anual	SECRETARÍA DE GOBIERNO ASUNTOS JURÍDICOS Y ADMINISTRATIVOS	
Localización física, horarios y días de atención al público	Ubicación física de la sede y sus dependencias.	Art. 9, lit a), Ley 1712 de 2014	Español	Medio electrónico	Formato HTML	Anual	SECRETARÍA DE GOBIERNO ASUNTOS JURÍDICOS Y ADMINISTRATIVOS	https://calle.7.84-26.Firavitoba-Boyaca
	Horarios y días de atención al público.		Español	Medio electrónico	Formato HTML	Anual	SECRETARÍA DE GOBIERNO ASUNTOS JURÍDICOS Y ADMINISTRATIVOS	http://www.firavitoba-boyaca.gov.co/contactanos/
	Enlace a los datos de contacto de cada dependencia de la Entidad		Español	Medio electrónico	Formato HTML	Anual	SECRETARÍA DE GOBIERNO ASUNTOS JURÍDICOS Y ADMINISTRATIVOS	http://www.firavitoba-boyaca.gov.co/tema/directorio-de-funcionarios

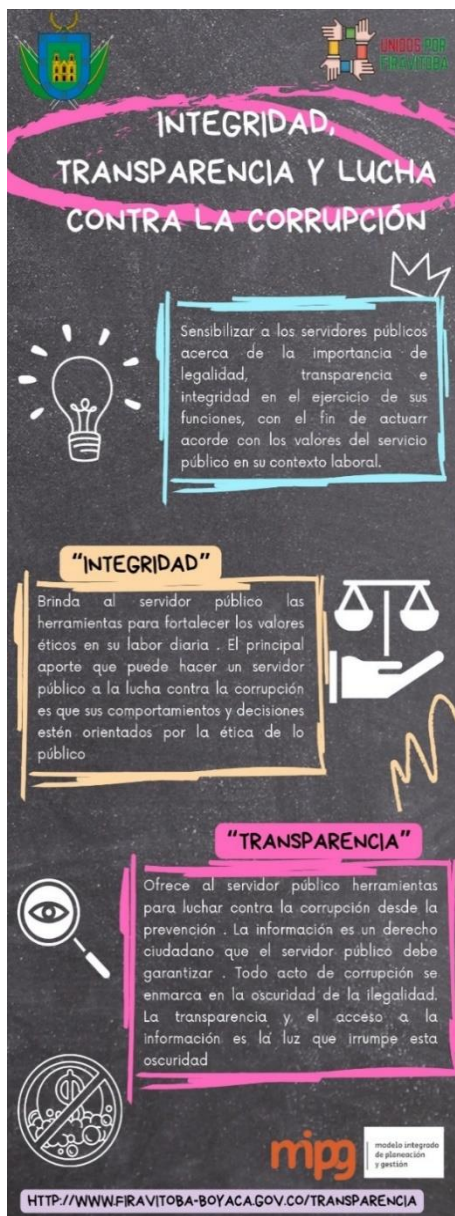
Fuente. Propia. Tomada de la página web de la Alcaldía del Municipio de Firavitoba.

Enlace esquema de publicación de información: <http://www.firavitoba-boyaca.gov.co/control/esquema-de-publicacion-de-informacion?q=ESQUEMA%20DE%20PUBLICACION%20DE%20INFORMACION%20%93N>

Diseño Folleto – Integridad Transparencia y Lucha Contra la Corrupción. Según los resultados obtenidos, se ha observado que la entidad carece de un folleto que aborde los principios de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, el cual debería ser accesible tanto para los empleados como para la población del Municipio de Firavitoba.

Imagen 15

Folleto – Integridad Transparencia y Lucha Contra la Corrupción



Fuente. Propia. Tomada de Canva

Diseño Folleto – Atención Preferente e Incluyente. Basándonos en los resultados obtenidos, se ha identificado la ausencia de un folleto que aborde de manera integral la atención e inclusión por parte de la entidad. Este material debería ser accesible tanto para los empleados como para la población del Municipio de Firavitoba.

Imagen 16

Folleto – Atención Preferente e Incluyente



Fuente. Propia. Tomada de Canva

Elaborar Formato Informe SCI Parametrizado julio – diciembre 2023. La entidad tiene la responsabilidad de elaborar este informe parametrizado, que evidencia tanto las fortalezas como las deficiencias de la organización, incorporando un análisis exhaustivo del control interno. Este documento detallará minuciosamente cada aspecto pertinente, asegurando el cumplimiento integral de los requisitos establecidos.

Imagen 17

Formato Informe SCI Parametrizado julio – diciembre 2023

Competencia	Estado de cumplimiento	Grado de cumplimiento	Análisis de cumplimiento	Estado de cumplimiento
Responsabilidad de dirección	En proceso	70%	...	74%
Evaluación de riesgos	En proceso	63%	...	67%
Autorización de recursos	En proceso	44%	...	44%
Información del y comunicación con los interesados	En proceso	68%	...	68%
Monitoreo	En proceso	61%	...	61%

Fuente. Propia. Tomada de la página web de la Alcaldía del Municipio de Firavitoba.

Enlace formato-informe-sci-parametrizado- jul-diciembre 2023: <http://www.firavitoba-boyaca.gov.co/control/informe-del-estado-del-sistema-de-control-interno-alcaldia>

Elaborar Índice de Información Clasificada y Reservada. Con base en el autodiagnóstico de la política de control interno, se identificó la imperante necesidad de perfeccionar el diseño del índice de información clasificada y reservada. Este proceso se llevó a cabo de manera integral y conclusiones en el mes de diciembre. El objetivo principal fue optimizar la estructura de la información proporcionada a la entidad.

Imagen 18

Elaborar Índice de Información Clasificada y Reservada

INDICE DE INFORMACIÓN CLASIFICADA Y RESERVADA										Versión: 001		
ALCALDIA MUNICIPAL DE FIRAVITOPA										UNIDOS POR FIRAVITOPA		
BOYACÁ										Página:		
ENTIDAD: ALCALDIA MUNICIPAL DE FIRAVITOPA- En cumplimiento a la Ley 1712 del 8 de marzo de 2014 Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional, la Alcaldía Municipal pone a disposición de la ciudadanía la siguiente información.										Fecha de actualización: 02/11/2023		
Dependencia	Nombre o título de la categoría de información	Nombre o título de la información	Idioma	Medio de conservación y/o soporte	Fecha de generación de la información	Nombre del responsable de la producción de la información	Nombre del responsable de la información	Objetivo legítimo de la excepción	Fundamento constitucional o legal	Fundamento jurídico	Excepción total o parcial	Plazo para la clasificación o reserva
Control Interno o quien haga sus veces	Informe	Informe Auditoría Interna	Castellano	Físico Digital	Ocasional	Control Interno o quien haga sus veces	Control Interno o quien haga sus veces	LEY 1712 DE 2014	Ley 1712 de 2014, Artículos 18 y 19	Ley 87 de 1993 "por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones"	Sin reservar	Limitado
Control Interno o quien haga sus veces	Informe	Informe Ejecutivo Anual de Control Interno	Castellano	Físico Digital	Anual	Control Interno o quien haga sus veces	Control Interno o quien haga sus veces	LEY 1712 DE 2014	Ley 1712 de 2014, Artículos 18 y 19	Ley 87 de 1993 "por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones"	Sin reservar	Limitado

Fuente. Propia. Tomada de la página web de la Alcaldía del Municipio de Firavitoba

Enlace índice de información clasificada y reservada: <http://www.firavitoba-boyaca.gov.co/control/indice-de-informacion-clasificada-y-reservada?q=INDICE%20DE%20INFORMACION%20CLASIFICADA%20Y%20RESERVADA>

Informe de Seguimiento a las Estrategias del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano. La entidad debe elaborar trimestralmente un informe de seguimiento de las estrategias delineadas en el plan anticorrupción y de atención al ciudadano, asegurando el cumplimiento puntual de las actividades según el cronograma establecido.

Imagen 19

Informe de Seguimiento a las Estrategias del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

ALCALDIA MUNICIPAL DE FIRAVITوبا NIT: 891.896.288-0			
GESTION DOCUMENTAL	VERSION	0.4	
SECRETARIA DE PLANEACION OBRAS E INFRAESTRUCTURA	APROBADO	01/07/2021	
ELABORACION DE INFORMES	REGISTRO	PR-E-GE-02	Página 1 de 15

INFORME DE SEGUIMIENTO A LAS ESTRATEGIAS DEL PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

PERIODO MAYO – AGOSTO

SECRETARIA DE PLANEACION, OBRAS E INFRAESTRUCTURA

ANGELICA MAIRA GONZALEZ CAMARGO
SECRETARIA DE PLANEACION, OBRAS E INFRAESTRUCTURA CON FUNCIONES DE JEFE DE CONTROL INTERNO

FIRAVITوبا-BOYACA
2023

ALCALDIA MUNICIPAL DE FIRAVITوبا NIT: 891.896.288-0			
GESTION DOCUMENTAL	VERSION	0.4	
SECRETARIA DE PLANEACION OBRAS E INFRAESTRUCTURA	APROBADO	01/07/2021	
ELABORACION DE INFORMES	REGISTRO	PR-E-GE-02	Página 2 de 15

Entidad: ALCALDIA FIRAVITوبا
Vigencia: MAYO-AGOSTO (2023)
Componente: Todos

INTRODUCCION

La secretaria de planeación, obras e infraestructura en cumplimiento de sus funciones y en virtud de lo establecido en los artículos 73 y 76 de la Ley 1474 de 2011 y en atención al Decreto 648 de 2017, el cual define los roles para dar respuesta a las nuevas tendencias internacionales, en materia de Autoridad Interna, realizó el respectivo seguimiento a las estrategias instauradas por la Administración Municipal en cada uno de los componentes que conforman el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano: gestión del riesgo de corrupción - mapa de riesgos de corrupción, racionalización de trámites, rendición de cuentas, mecanismos para mejorar la atención al ciudadano, mecanismos para la transparencia y acceso a la información e iniciativas adicionales.

El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano-PAAC, tiene un carácter preventivo para el control de la gestión integrado por una serie de componentes independientes, que cuentan con parámetros y un soporte normativo propio que debe desarrollar tres de las dimensiones del MIPG, dimensión de Gestión con Valores para Resultados en relación con la Racionalización de Trámites, Mecanismos para la atención al Ciudadano y Rendición de Cuentas, la dimensión de Información y Comunicaciones en relación con todos los mecanismos para la Transparencia y el Acceso a la Información y la dimensión de Dirección y Monitoreo estratégico respecto al seguimiento a la gestión del Riesgo.

El informe de seguimiento para el segundo periodo comprendido entre el mes de mayo – agosto, es presentado por la secretaria de planeación obras e infraestructura con funciones de control interno, de conformidad con el Decreto 1081 de 2015, el Decreto 124 de 2016 y en atención al rol de seguimiento y evaluación.

De conformidad con el Decreto 1081 de 2015, el Decreto 124 de 2016 y en atención al rol de seguimiento y evaluación se presentará a continuación Informe de seguimiento de las estrategias del plan anticorrupción y de atención al ciudadano con corte a 31 de agosto 2023, con el fin de mostrar los resultados obtenidos con la aplicación de las actividades programadas.

OBJETIVO

Realizar seguimiento y control al Plan Anticorrupción y de atención en el segundo periodo comprendido entre mayo – agosto vigencia 2023, verificando el cumplimiento de las actividades establecidas dentro del mismo.

ALCANCE

Fuente. Propia. Tomada de la página web de la Alcaldía del Municipio de Firavitoba

Enlace informe de seguimiento a las estrategias del plan anticorrupción y de atención al ciudadano: <http://www.firavitoba-boyaca.gov.co/control/informe-de-seguimiento-a-las-estrategias-del-plan-anticorrupcion-832442?q=4.2.7.%09INFORME%20DE%20SEGUIMIENTO%20A%20LAS%20ESTRATEGIAS%20DEL%20PLAN%20ANTICORRUPCION%20Y%20DE%20ATENCIÓN%20AL%20CIUDADANO>

Seguimiento a Mapa de Riesgo Institucional – Vigencia 2022 – 2023. La organización

debe realizar anualmente un seguimiento al mapa de riesgos institucionales, garantizando la ejecución oportuna de las actividades de acuerdo con el cronograma establecido.

Enlace seguimiento a mapa de riesgo institucional- vigencia 2022-2023: <http://www.firavitoba-boyaca.gov.co/control/mapa-de-riesgo-institucional-vigencia-20222023?q=mapa%20de%20riesgo>

Imagen 20

Seguimiento a Mapa de Riesgo Institucional – Vigencia 2022 – 2023

ALCALDIA MUNICIPAL DE FIRAVITOPA - BOYACA		MAPA DE RIESGOS INSTITUCIONAL Y DE PROCESOS 2023										UNIDOS POR FIRAVITOPA							
		PROCESO SECRETARIA DE GOBIERNO, ASUNTOS JURIDICOS Y ADMINISTRATIVOS																	
No	PROCEDIMIENTO	IDENTIFICACION DEL RIESGO				MEDICION ANTES DE CONTROL (RIESGO INHERENTE)		MEDICION DESPUES DE CONTROL (RIESGO RESIDUAL)		PROGRAMACION DE ACCIONES DE CONTROL					SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO O QUIEN HAGAN SUS VECES				
		TIPO DE RIESGO	DESCRIPCION DEL RIESGO	CAUSAS (factores interno y externos)	EFFECTOS (CONSECUENCIAS)	PROBABILIDAD DE IMPACTO	SEVERIDAD CALIFICACION DEL RIESGO	CONTROLES EXISTENTES	PROBABILIDAD DE IMPACTO	CALIFICACION DEL RIESGO	ACCION DE CONTROL A IMPLEMENTAR	RESPONSABLE DE LAS ACCIONES	FECHA DE INICIO	FECHA DE CIERRE		INDICADOR	FECHA DE ALICHO DEL INDICADOR		
1	PROCEDIMIENTO GESTION DEL TALENTO HUMANO	OPERATIVO	Falta de control y verificación de los requisitos para la vinculación de personal (violación de la Ley 190 de 1995 et. 4.)	Falta de establecimiento de control y verificación de requisitos legales documentados, que eviten la verificación de requisitos al vincular al personal	Vinculación de personal en el lino de los requisitos legales	3	3	ALTO	Hoy de chequeo requisitos legales	3	2	Evitar el riesgo Reducir riesgo	Organizar en tomas de verificación de requisitos de acuerdo al cargo a desempeñar y documentar las evidencias de verificación. Y verificar por parte del jefe de Recursos Humanos el cumplimiento de los requisitos legales.	Siempre que ocurre el evento	Lider del proceso (Planeto Humano y lider de Controla r)	No de Nominaciones a verificados / No de Nominaciones / control de prestación de servicio	20%	1/01/2023	No se evidencia aporte de la acción. Se recomienda programar dicha actividad.
2		ADMINISTRATIVO	Bajo rendimiento laboral y posibles demandas incremento enfermedad laboral	La no realización de los exámenes médicos ocupacionales periódicos con el fin de monitorear los factores de riesgo a identificar posibles enfermedades laborales	Possible demandas por enfermedad laboral	2	3	Medio	No existen controles	2	3	Evitar el riesgo Reducir riesgo	Programar exámenes médicos anuales	Actual	Lider del proceso	Convocatoria, Registro de asistencia Exámenes médicos y resultados,	20%	JULIO	No se evidencia aporte de la acción. Se recomienda programar dicha actividad.
3		DE CUMPLIMIENTO	Información desactualizada de la hoja de vida de los funcionarios de la entidad en la plataforma SIGEP	Fallas en la plataforma cumplimiento de los funcionarios en la entrega de la información y/o documentación requerida Omisión del funcionario encargado del cargo en la plataforma	Retraso en el registro de la información e incumplimiento de la entidad. Investigaciones administrativas	2	3	Medio	No existen controles	2	3	Reducir el riesgo	Revisar y Validar las hojas de vida en el SIGEP por parte del lider del proceso	SEMENAL	Lider del proceso	No de funcionarios actualizados en el SIGEP/ No de funcionarios en La entidad	100%	SEMESTRAL	Si se cumple dicha acción en relación a contratación directa (de apoyo en la gestión y profesional) en la validación de las hojas de vida en el SIGEP por parte del líder del proceso.
4		DE CUMPLIMIENTO	Ejecución de la evaluación de desempeño y concertación de compromisos laborales de manera estandarizada	Desconocimiento del procedimiento de evaluación y desempeño y de los tiempos establecidos legalmente evaluaciones de desempeño entregadas posterior a las fechas establecidas, y que carecen de valor e importancia por parte de los funcionarios de la entidad	Sanciones disciplinarias e investigaciones administrativas.	3	3	ALTO	No existen controles	3	3	Evitar el riesgo Reducir riesgo	compromiso de los Servidores Públicos, en el nuevo Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral de la CMDC	Primeros diez mes de febrero	Lider del proceso	No de evaluaciones de desempeño realizadas en el año/ no de funcionarios que se encuentran inactivos en camera Administrativa	100%	15/02/2023	Si se cumple dicha acción en concertación de los compromisos de los Servidores Públicos en el Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral de la CMDC
			Demora en la adjudicación del proceso contractual para adelantar actividades de capacitación y bienestar social	*Desmotivación de los funcionarios, bajo rendimiento en la ejecución de los procesos *Falta de transferencia del conocimiento entre los funcionarios de la administración		2	3	Medio	No existen controles	2	3	Evitar el riesgo Reducir riesgo	Realizar a principio de cada año las encuestas de necesidades de bienestar de los funcionarios, elaborar y ejecutar el programa de bienestar social e incentivos de los servidores públicos de la entidad , realizar el convenio y aplicar los	Actual	Lider del proceso	Control firmado de la vigencia - informe de las actividades programadas	60%	15/01/2023	Si se viene ejecutando el programa de bienestar social e incentivos de los servidores públicos de la entidad, pero no se leaaron a cabo encuestas de bienestar a los funcionarios de la entidad.

Fuente. Propia. Tomada de la página web de la Alcaldía del Municipio de Firavitoba

Seguimiento Mapa de Riesgos de 2023. La organización debe realizar anualmente un seguimiento al mapa de riesgos vigencia 2023, garantizando la ejecución oportuna de las actividades de acuerdo con el cronograma establecido.

Imagen 21

Seguimiento Mapa de Riesgos de 2023

ALCALDIA MUNICIPAL DE FIRAVITOPA NIT: 891.856.244-0																	
GESTIÓN DOCUMENTAL										VERSIÓN		0.3					
SECRETARIA DE PLANEACION OBRAS E INFRAESTRUCTURA										APROBADO		1/07/2021					
MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCION VIGENCIA 2023										REGISTRO		RE-PET-07-01					
IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO DE GESTIÓN					ANÁLISIS Y VALORACION DEL RIESGO					ADMINISTRACION DEL RIESGO							
PROCESO	SUB PROCESO	CLAS E DE RIESG O	CAUSA	RIESGO	CONSECUENCIA	ANÁLISIS RIESGO INHERENTE				CONTROLES				ANALISIS RIESGOS RESIDUAL			
						P R O B A B I L I D A D	R I M P L I C I O N	M I R I V I D U A L	E L E M E N T O	ACTIVIDAD DE CONTROL	SOPORTE	RESPONSABLE	TIEMPO	P R O B A B I L I D A D	I M P L I C I O N	M I R I V I D U A L	
																	B D I L I D A D
M A C R O P R O C E S O	P E S T R O S T R U C T U R A L	G E S T I O N	Falta de requerimiento a indicadores, medición y evaluación de la gestión.	Omisión en la meta, objetivos y planear institucional.	Incumplimiento meta plan de desarrollo. Detrimento patrimonial. Incumplimiento meta proyecto, necesidad iniciar.	P O S I B I L I D A D	M O D E R A D O	M I R I V I D U A L	B A J O	Meta de trabajo de seguimiento a indicadores, medición y evaluación de la gestión.	Lista de asistencia de Secretaria de planeación, obras e infraestructura.	Secretaria de planeación, obras e infraestructura.	Trimestral	P O B I L I D A D	M I M I M O	M O D E R A D O	La Secretaría de Planeación, Obras e Infraestructura lleva a cabo el requerimiento de indicadores, mediciones y evaluación de la gestión; sin embargo, no se ha evidenciado respaldo documental que respalde dicha actividad.

Fuente. Propia. Tomada de la página web de la Alcaldía del Municipio de Firavitoba

Enlace seguimiento a mapa de riesgo vigencia 2023: <http://www.firavitoba-boyaca.gov.co/politicas-y-lineamientos/mapa-de-riesgos-de-corrupcion-vigencia-2023-290503?q=mapa%20de%20riesgo>

Conclusiones

Dimensión 1º Recursos Humanos – Política de Integridad

La falta de conocimiento sobre el Código de Integridad es un problema, ya que más de la mitad de los trabajadores no lo conocen. Esto destaca la necesidad de mejorar la comunicación y la capacitación en relación a su aplicación.

Una proporción significativa de los trabajadores no está familiarizada con la ubicación del URL del Código de Integridad, lo que sugiere dificultades en el acceso y la disponibilidad de recursos de información; se recomienda fortalecer los procesos de publicación y socialización.

Las estrategias de comunicación para fomentar la implementación del Código de Integridad no son ampliamente aceptadas por los trabajadores, lo que indica que es necesario revisar y ajustar dichas estrategias.

La mayoría de los funcionarios y/o contratistas aplican los valores del Código de Integridad en sus interacciones, pero hay un pequeño porcentaje que no lo hace, lo que requiere atención para garantizar la consistencia.

Existe una percepción mixta sobre la aplicación a los valores del Código de Integridad, lo que indica la necesidad de una mayor claridad y promoción.

Un porcentaje significativo de los funcionarios y/o contratistas no comprende completamente el propósito del Código de Integridad, lo que destaca la necesidad de mejorar la comunicación y la educación sobre su importancia e implementación.

Dimensión 3º Gestión con Valores para Resultados – 3.3.4 Política de Gobierno Digital y

3.4.2 Política de Seguridad y Privacidad de la Información

En el Plan estratégico de Tecnologías de la Información (PETI) no se evidencia incluido el plan de comunicaciones PETI.

En conclusión, se han detectado deficiencias en la incorporación de la Política de Gobierno Digital en la Alcaldía del Municipio de Firavitoba, y esto se debe a las restricciones presupuestarias derivadas de su categoría como entidad de sexta.

En la Política de Seguridad y Privacidad de la Información, se ha logrado un cumplimiento del 82.6%. No obstante, es esencial reforzar nuestros esfuerzos durante la próxima vigencia para cerrar la brecha del 17.4% restante.

Dimensión 4º Evaluación de Resultados – Política de Seguimiento y Evaluación de la Gestión Institucional

Se logró incluir dentro de la política seguimiento y evaluación del desempeño institucional, los métodos cuantitativos y cualitativos de seguimiento y evaluación de la gestión y el desempeño institucional.

Se ha desarrollado un sistema de autoevaluación destinado a supervisar y evaluar el desempeño institucional de manera efectiva y constante. Esta herramienta proporciona un enfoque estructurado y autónomo para evaluar y mejorar el rendimiento de la Entidad.

Dimensión 7º Control Interno

Se incorporaron folletos sobre integridad y atención ciudadana en la entidad, como parte de un sistema de control interno sólido.

Se ha cumplido con lo establecido, que consistía en realizar el seguimiento de los componentes de control interno en las fechas preestablecidas.

Recomendaciones

Dimensión 1º Recursos Humanos – Política de Integridad

Se sugiere implementar una capacitación integral dirigida tanto a los funcionarios de planta como a los contratistas en la Alcaldía de Firavitoba; el enfoque de esta capacitación será el Código de Integridad, un componente fundamental de la operación institucional; donde será necesario abordar tanto su propósito como su alcance dentro del contexto de la alcaldía municipal. Además, se proporcionará orientación sobre cómo acceder al código a través de la página web de la administración.

Para garantizar la efectividad de esta capacitación, se recomienda incorporar las opiniones y observaciones de los funcionarios y/o contratistas que perciben una desconexión entre los valores establecidos en el Código de Integridad y su implementación práctica. Estas aportaciones son esenciales para identificar brechas y áreas de preocupación legítimas.

Se sugiere trabajar en la formulación de soluciones específicas que aborden las inquietudes planteadas por los funcionarios y/o contratistas. Estas soluciones podrían incluir medidas para mejorar la aplicación de los valores, promover la transparencia y fomentar un entorno de trabajo basado en la integridad y la ética.

Impulsar la participación efectiva de los Funcionarios de planta pertenecientes a la Alcaldía del Municipio de Firavitoba, con el objetivo de que desempeñen un papel activo en la difusión y promoción del Código de Integridad ante los próximos integrantes de la institución.

Es indispensable en razón a los resultados obtenidos desplegar acciones de sensibilización del código de integridad al interior de cada dependencia con el objetivo de fortalecer su aplicación y su concepto.

Dimensión 3º Gestión con Valores para Resultados – 3.3.4 Política de Gobierno Digital y

3.4.2 Política de Seguridad y Privacidad de la Información

Para la próxima edición del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI), es fundamental la incorporación del Plan de Comunicaciones PETI.

Para la próxima edición del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI), es fundamental la incorporación del tablero de indicadores para el seguimiento y control.

Fortalecer la optimización de las adquisiciones de tecnologías de la información (TI) mediante la implementación de diversas metodologías, la consideración de casos de negocio y la utilización de criterios documentados en la evaluación y adquisición de soluciones de TI.

Fortalecer los procesos o procedimientos que aseguren la integridad, disponibilidad y confidencialidad de los datos.

Asegurar que la política de seguridad y privacidad de la información esté siempre alineada con el plan correspondiente de seguridad y privacidad de la información.

Asegurar que la política de seguridad y privacidad de la información esté siempre alineada con el plan correspondiente de tratamiento de riesgo de la seguridad y privacidad de la información.

Garantizar que se sigan los pasos necesarios para verificar la seguridad y privacidad de la información de la organización.

Dimensión 4º Evaluación de Resultados – Política de Seguimiento y Evaluación de la Gestión Institucional

Se recomienda aplicar de manera eficiente el indicador de medición del desempeño municipal.

Se aconseja llevar a cabo un uso eficiente de los elementos incluidos en la política de seguimiento y evaluación del desempeño institucional.

Es importante que los secretarios de la entidad participen en la autoevaluación como parte del proceso de seguimiento y evaluación del desempeño institucional para asegurar una evaluación más completa y precisa.

Dimensión 7º Control Interno

Garantizar el cumplimiento de la política de control interno establecida por la entidad, la cual se refiere a la presentación detallada de las responsabilidades específicas relacionadas con dicho control interno.

Fortalecer la consideración de la probabilidad de fraude en el mapa de riesgos, con el propósito de mitigar cualquier impacto que pueda afectar la gestión institucional de manera adecuada.

Se recomienda a la entidad que, en el mapa de riesgos, se incluya el fraude.

Reforzar el seguimiento de cambios en el riesgo legal, regulatorio y de cumplimiento.

Se recomienda la supervisión de políticas

Referencias Bibliográficas

Qué va a pasar con la norma técnica NTCGP1000:2009 y en general con el Sistema de Gestión de la Calidad. (s.f.). Colombia Potencia de la Vida prr. 1.

https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/-que-va-a-pasar-con-la-norma-tecnica-ntcgp1000-2009-y-en-general-con-el-sistema-de-gestion-de-la-calidad-?com.liferay.asset_publisher.web.portlet.AssetPublisherPortlet_INSTANCE_sqxafjubsrEu_assetEntryId=28598302&redirect=https%3A%2F%2Fwww.funcionpublica.gov.co%2Fpreguntas-frecuentes%2F-%2Fasset_publisher%2FsqxafjubsrEu%2Fcontent%2F-que-va-a-pasar-con-la-norma-tecnica-ntcgp1000-2009-y-en-general-con-el-sistema-de-gestion-de-la-calidad-

Urrego, G. (2023). Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 5.Función Publica

[file:///C:/Users/User/Downloads/Marco%20general%20MIPG%20v5%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Marco%20general%20MIPG%20v5%20(2).pdf)

Con base a qué criterios se establece la categoría de un municipio en Colombia. (s.f.).

Construyendo Méritos prr 1. <https://www.construyendomeritos.com/blog/con-base-a-que-criterios-se-establece-la-categoria-de-un-municipio-en-colombia>

Constitución Política de Colombia 1991. (s.f.). Secretaria Jurídica Distrital prr 1.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=4125>

Guía para el uso de la Herramienta de Autodiagnóstico de las Dimensiones Operativas. (2020).

Sistema de Gestión pág.8.

https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/36200637/2020_07_22_Guia+

[de+Uso+Herramienta+de+Autodiagn%C3%B3stico.pdf/fc51e16f-f513-eafb-0f17-0c52c00bd7f5?t=1595511299323](#)