

# INFORME DE RESULTADOS

PLANES DE ACCIÓN

CIERRE DE BRECHAS DEL MIPG

Y FURAG II 2020



UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

# 1. INTRODUCCIÓN

La Universidad Distrital Francisco José de Caldas, en el marco de su autonomía, decidió implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como una buena práctica de gestión, y un mecanismo de fortalecimiento institucional, así como por alinearse técnicamente con la manera de operar de todas las entidades del Estado Colombiano. Esta decisión se adoptó a través de la Resolución de Rectoría No. 163 de mayo 9 de 2019, “por la cual se ajusta el Sistema Integrado de Gestión de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas - SIGUD, se implementa el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como su Marco de Referencia, y se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD”.

Desde esta perspectiva, para la vigencia 2019 se aplicaron las matrices de autodiagnóstico con base en las Políticas de Desempeño Institucional contempladas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con el fin de establecer el escenario base y el nivel de madurez del SIGUD con relación al Modelo; a partir de estos resultados, las diferentes unidades académicas y/o administrativas procedieron a formular los correspondientes Planes de Acción de cierre de brechas frente al MIPG.

Además, en aras de lograr una implementación eficaz, se requiere de una etapa de monitoreo y seguimiento de las acciones y los esfuerzos realizados por la institución, con el fin de fortalecer la toma de decisiones en materia de gestión institucional, permitiendo evaluar el cumplimiento de los objetivos, sus avances y sus mejoras.

El presente documento expone un recuento de los logros del año 2019 en materia de MIPG, los compromisos generados y los resultados de éstos **con corte a 31 de diciembre de 2020**.

## 2. RESUMEN IMPLEMENTACIÓN DEL MIPG COMO MARCO DE REFERENCIA DEL SIGUD.

Durante el 2019 se obtuvieron importantes logros a raíz de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG como Marco de Referencia del SIGUD, los cuales se presentan a continuación en orden cronológico:

Fecha	Logro
<b>Abril 2019</b>	Aplicación de la herramienta de autodiagnóstico para determinar el nivel de madurez del Sistema Integrado de Gestión de la Universidad Distrital - SIGUD frente al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
<b>Mayo 2019</b>	Emisión Resolución de Rectoría No. 163 de 2019, "Por la cual se ajusta el Sistema Integrado de Gestión de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, SIGUD, se implementa el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, como su Marco de Referencia, y se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño".
<b>Junio 2019</b>	Jornadas de Socialización y Sensibilización sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en Aduanilla de Paiba, en dos sesiones:  1° Promotores SIGUD 2° Líderes y Gestores
<b>Julio 2019</b>	Instauración Comité Institucional de Gestión y Desempeño – Sesión No. 1:  - Informe avance Plan de Adecuación y Sostenibilidad SIGUD - MIPG 2019 - 2020. - Funciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD, y de los Equipos Técnicos de Gestión y Desempeño Institucional.
<b>Julio 2019</b>	Jornadas de Socialización de las funciones de los Equipos Técnicos de Gestión y Desempeño (Resolución de Rectoría No. 297 de 2019, "Por la cual se reglamenta el funcionamiento y operativización de los Equipos Técnicos de Gestión y Desempeño, como instancias de apoyo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, y se corrige la Resolución de Rectoría No. 163 de mayo 9 de 2019")
<b>Agosto 2019 – Diciembre 2019</b>	Construcción y aprobación de los Planes de Acción para el cierre de brechas frente al MIPG.

### 3. ESTADO DE AVANCE DE LOS PLANES DE ACCIÓN PARA EL CIERRE DE BRECHAS FRENTE AL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG

#### 3.1 PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO

Durante el segundo semestre de 2019 se formularon los Planes de Acción para el cierre de brechas frente al MIPG, fruto del ejercicio de las matrices de autodiagnóstico, y los cuales se contemplaron para ser ejecutados entre el 2019 y el 2020.

En este sentido, la Oficina Asesora de Planeación y Control - OAPC en su rol de monitoreo realizó la respectiva solicitud de información a las unidades académicas y/o administrativas responsables de la ejecución de dichos Planes, logrando agrupar los siguientes resultados con corte a 31 de diciembre del 2020. ***Cabe aclarar que la información aquí presentada corresponde a los reportes brindados por cada una de las diferentes dependencias responsables de implementar las Dimensiones y Políticas de MIPG.***

##### 3.1.1 RESULTADO GENERAL



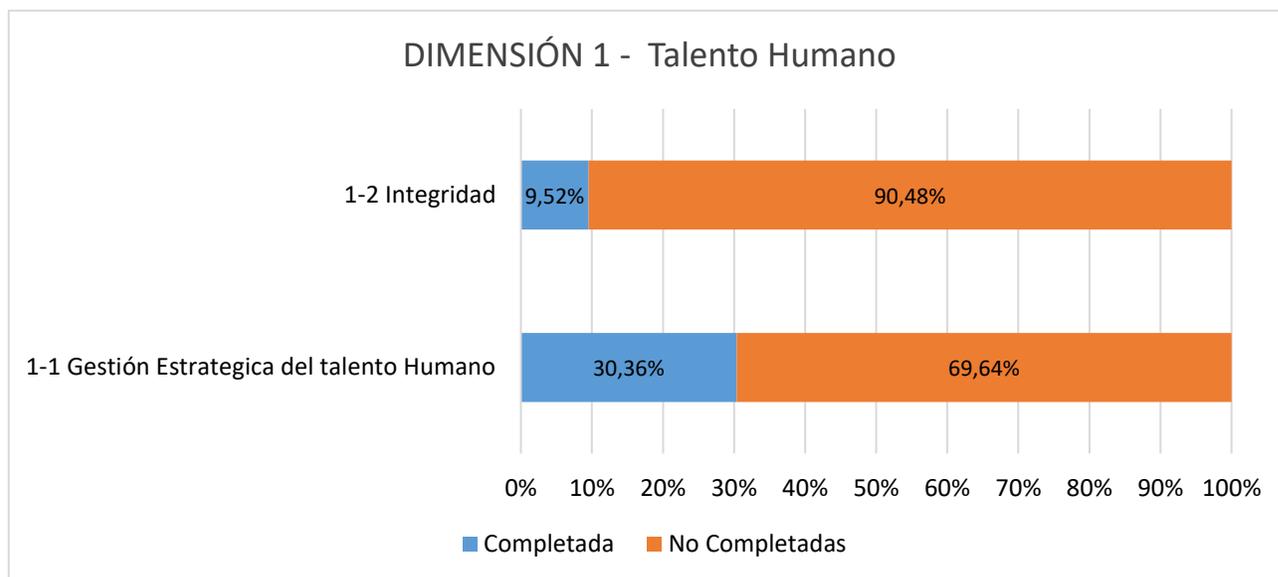
Como resultado del ejercicio de elaboración de los Planes Asociados al cierre de Brechas frente al marco de referencia MIPG, se lograron identificar un total de 779 actividades, las cuales frente a la fecha de evaluación presentan los siguientes resultados: **56% correspondiente a las actividades completadas** dentro de las fechas estipuladas, y un **44% de actividades no cumplidas**, las cuales se

distribuyen en dos categorías, 25% de actividades no ejecutadas y 19% se encuentran en ejecución fuera de las fechas establecidas.

Lo anterior representa un resultado insuficiente para lograr la correcta implementación del MIPG como marco de referencia del SIGUD, así como su sostenibilidad en el tiempo para brindarle beneficios a la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

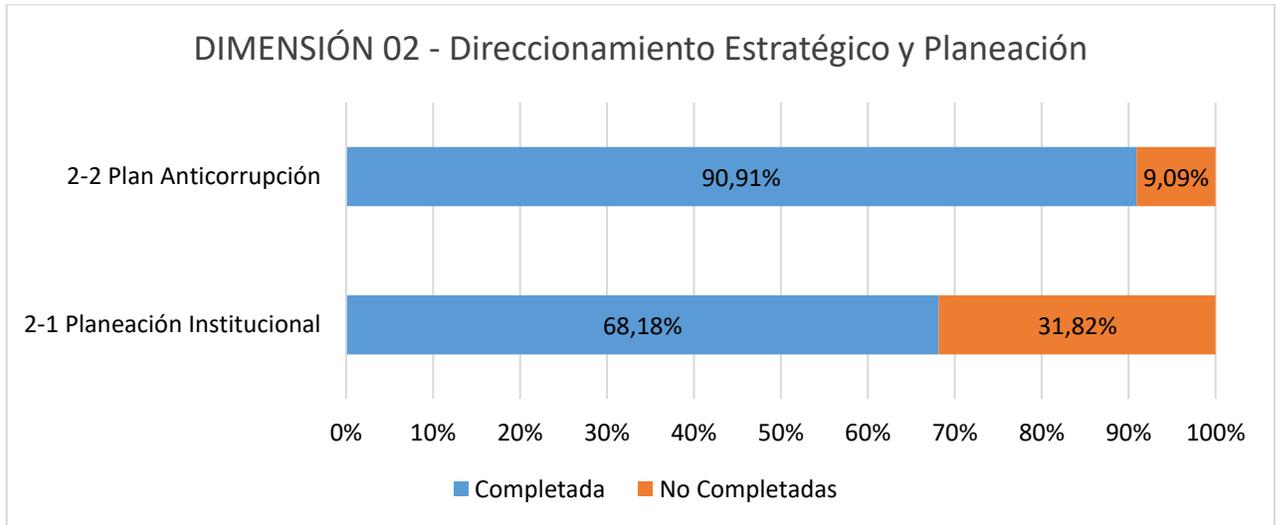
### 3.1.2 RESULTADO POR POLÍTICAS

#### DIMENSIÓN 01 - TALENTO HUMANO



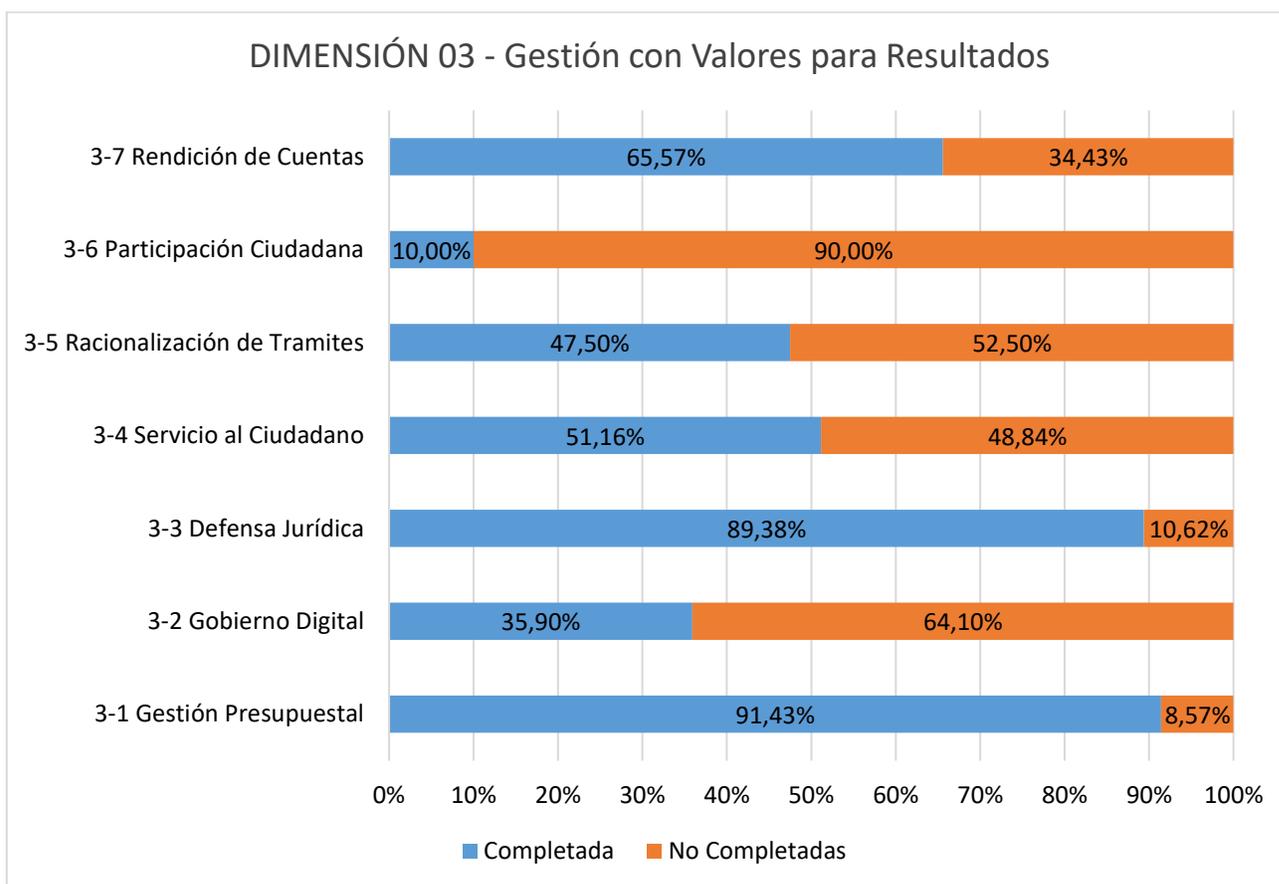
Para la Dimensión 1 Talento Humano se tiene un avance general del 24,7% con un total de 19 actividades completadas, y un rezago del 75,3%. Como se muestra en la gráfica anterior se puede identificar que el mayor avance se tiene para la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, consolidándose con un 30,36%, sin embargo, para la Política Integridad se evidencia un importante rezago del 90,48% de las actividades no cumplidas.

## DIMENSIÓN 02 - DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN



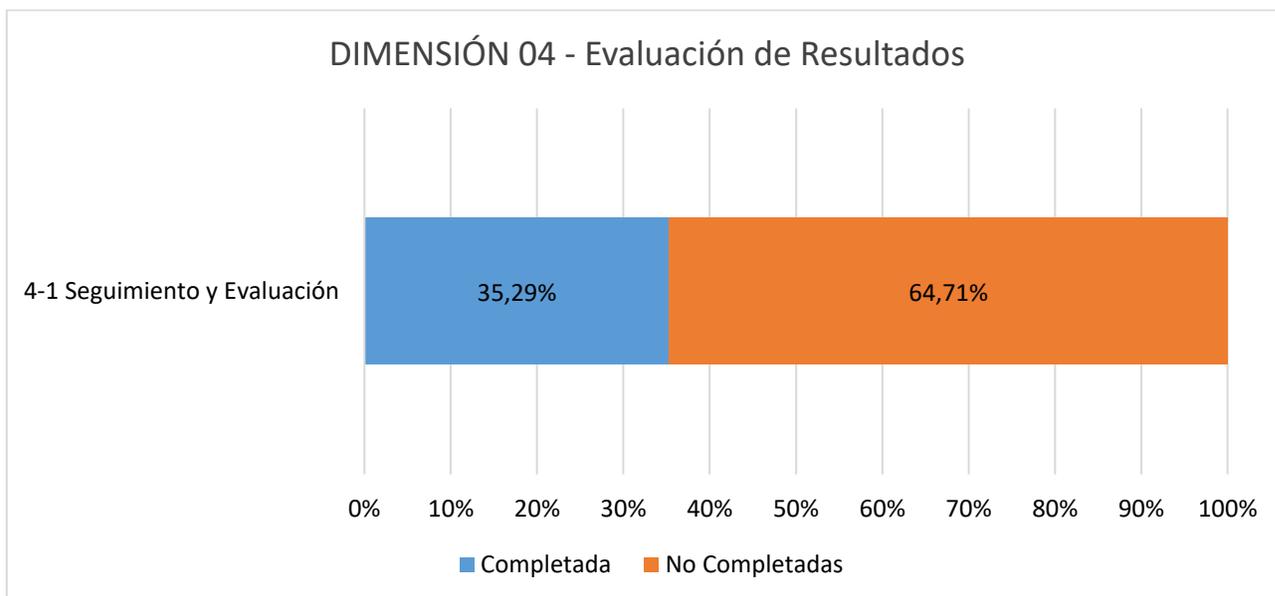
La Dimensión 2 Dirección Estratégico cuenta con un avance general del 72,73%, el cual se desglosa en un consolidado del 90,91 % para la Política de Plan Anticorrupción y un 68,18% para la Política de Planeación Institucional, esta última con un rezago del 31,82%.

## DIMENSIÓN 03 - GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS



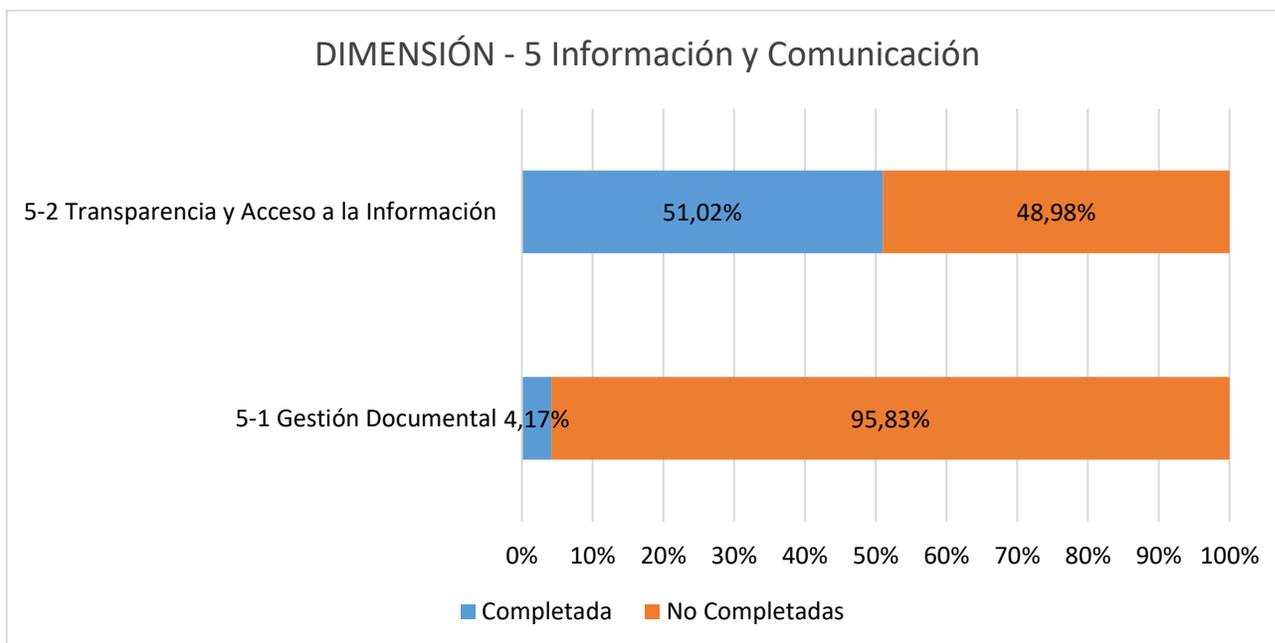
La Dimensión 3 cuenta con 60,14% de actividades finalizadas a nivel general, siendo la Dimensión con mayor cantidad de actividades establecidas (258), se destaca el cumplimiento en la implementación de las Políticas de Defensa Jurídica con una ejecución de 89,38%, seguida de la Política de Gestión Presupuestal con un porcentaje de ejecución de 91,43%; mientras que las Políticas más rezagadas para esta Dimensión son Participación Ciudadana con un incumplimiento del 90% y Gobierno Digital con una brecha de 64,10%.

## DIMENSIÓN 04 - EVALUACIÓN DE RESULTADOS



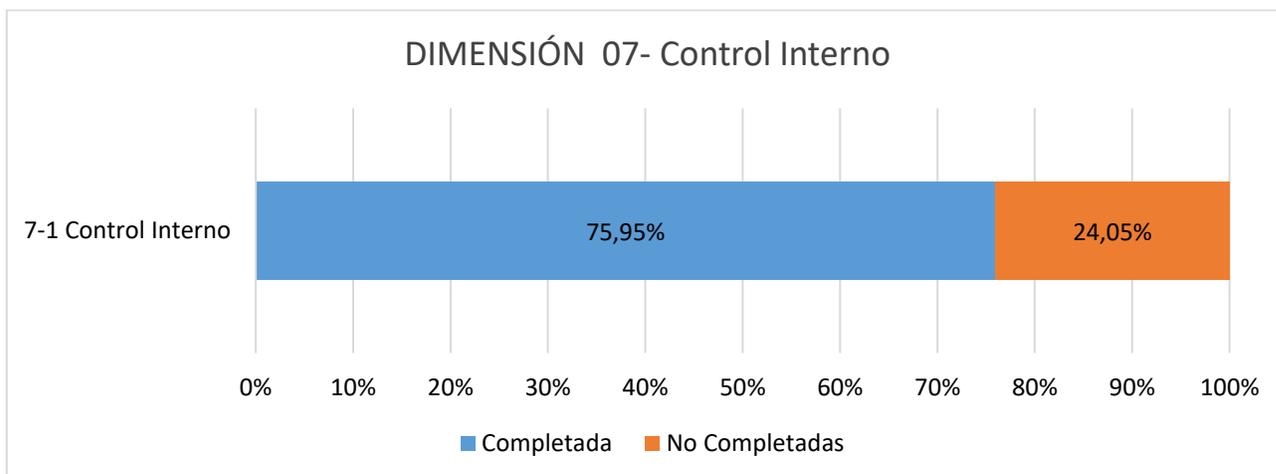
La Dimensión 4 cuenta solo con una Política, la cual es Seguimiento y Evaluación del Desempeño donde se evidencia una ejecución de 35,29%, por otro lado, se identifica un incumplimiento de 64,71%.

## DIMENSIÓN 05 - INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN



Para la Dimensión 5 se cuenta con un porcentaje global de cumplimiento de 41,8%, el cual se compone por la ejecución de las Políticas de Gestión Documental, y Transparencia y Acceso a la Información con unos porcentajes de ejecución finalizada de 4,17% y 51,02% respectivamente.

## DIMENSIÓN 07- CONTROL INTERNO



Para la Dimensión 7 de Control Interno se cuenta con un porcentaje de actividades cumplidas de 75,95%, y un nivel de incumplimiento del 24,05% tomando en cuenta las actividades que quedaron en estado ejecución fuera de las fechas establecidas y las no cumplidas.

### 3.2 LOGROS DESTACABLES

A continuación, se relacionan los logros más relevantes para cada una de las Políticas de Gestión y Desempeño evaluadas:

#### 1-1 Política Gestión Estratégica del Talento Humano

- Se elaboró el Plan Estratégico Integral y articulado de Talento Humano.
- Para la vigencia 2019 se logró el 100% de ejecución del Plan Institucional de Capacitación, de igual forma para la vigencia 2020 se elaboró el Plan Institucional de Capacitación con 12 necesidades y se aprobó en el Comité de Capacitación del 5 de agosto de 2020, el cual se ejecutó satisfactoriamente.
- Para el análisis de clima laboral, se inicia la aplicación de la metodología a los funcionarios de planta obteniendo una participación del 77% obteniendo el Informe de Riesgos Psicosocial para funcionarios de planta.
- Se está trabajando con el DASC para ayudar a crear un programa para las personas que se prevé su desvinculación entre los próximos 4 años a 10 años por pensión, con el fin de organizar un programa de diseño de vida.

#### 1-2 Política Integridad

- Para socializar el Código de Integridad se realizó un bingo para celebrar el día de la familia el pasado 26 de septiembre del año 2020 y se envió correo electrónico a todos los participantes inscritos y a los servidores públicos la resolución y el bingo con su instructivo para participar. El Jefe de la División realizó el video de socialización del Código de Integridad que se presentó en el bingo.

## 2-1 Política Direcciónamiento y Planeación

- Para la vigencia 2020 la OAPC ha promovido tres sesiones del Equipo de Evaluación y Seguimiento del PED, con el fin de adelantar el ejercicio de seguimiento al Plan Indicativo y al Plan Estratégico de Desarrollo, para las vigencias 2018 y 2019. Logrando la consolidación del Informe de Seguimiento al PI 2018-2021 y PED 2018-2030, para las vigencias mencionadas, el cual fue socializado ante el mismo Equipo y publicado en el portal web de la OAPC.
- Se realizó la socialización de la Metodología de la Caracterización de Grupos de Valor durante el 2020, de la cual se generaron insumos para dar inicio a la construcción del documento final.
- Se realizó la publicación del Plan Anual de Adquisiciones de la vigencia, con sus modificaciones, tanto en la página web de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas como en el SECOP II.
- Se ajustó y actualizó la metodología establecida en el Manual de Gestión para la Administración del Riesgo de acuerdo con los lineamientos del 2019 brindados por el DAFP.

## 2-2 Política Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

- Se consolida el PAAC para la vigencia 2019 y 2020, contando con la participación activa de las unidades académicas y/o administrativas responsables de los Componentes del Plan.
- Para la vigencia 2020, el monitoreo del Mapa Integral de Riesgos de los Procesos se generó a través del ejercicio de la actualización, de acuerdo con esto se generaron las observaciones correspondientes a los diseños de los Riesgos y de los Controles.
- Se logra la consolidación, actualización y publicación del Mapa Integral de Riesgos de la Universidad para los ejes de Calidad y Corrupción, bajo la nueva Metodología establecida en el Manual de Gestión para la Administración del Riesgo.
- Se realizan los respectivos monitoreo y seguimiento al PAAC, de acuerdo con la periodicidad establecida. Adicionalmente, se desarrolló la estrategia de Rendición de Cuentas, se actualizó el Mapa Integral de Riesgos, y se completó la inscripción de los trámites y OPA's en el SUIT que se encontraban pendientes.

## 3-1 Política Gestión Presupuestal

- La Política cuenta con un porcentaje de 91,43 % de actividades completadas, entre las cuales se destacan la verificación y control del registro en el sistema SICAPITAL de todas las transacciones que se deriven de la gestión financiera pública de ejecución presupuestal de la Universidad.
- Se realiza el registro oportuno en el sistema SICAPITAL y en los libros internos de la Sección de Presupuesto, de todas las obligaciones que se derivan de la Ejecución Presupuestal, verificando que se cumplan los requisitos legales y contractuales que se exigen en la Universidad Distrital.

### 3-2 Política Gobierno Digital

- Para el proyecto "Implementación de los seis (6) dominios de MinTIC" fase I y II de III, se ha avanzado en el mapa de capacidades en un 60% y con respecto a arquitectura empresarial en la definición de la capacidad de arquitectura empresarial para la Universidad. Se está trabajando por fases hasta el año 2024, y actualmente se está ejecutando la fase II la cual contiene dominios de arquitectura de información, infraestructura de TI y sistemas de información.
- Se realiza el diagnóstico base para la implementación del estándar GEL-XML en los servicios de intercambio de información con otras entidades, obteniendo nivel 2 de interoperabilidad.
- Se realizó con las herramientas de Amazon un informe con la capacidad de infraestructura y BD usada en el año 2019.

### 3-3 Política Defensa Jurídica

- Se ejecutaron jornadas de socialización de diferentes resoluciones y documentos, que permitieron consolidar un mejor ambiente frente a la Defensa Jurídica de la Universidad Distrital.
- Se Implementa la Política de Prevención del Daño Antijurídico y de Defensa Judicial en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, a través de la Resolución de Rectoría No. 241 de 2020.

### 3-4 Política Servicio al Ciudadano

- Se encuentra en proceso de revisión y aprobación la Guía para la Caracterización de Grupos de Valor.
- Continuidad en atención de canales virtuales y telefónicos, en cumplimiento de las medidas de bioseguridad.
- Cumplimiento en la actualización de los enlaces de transparencia y acceso a la información.

### 3-5 Política Trámites

- Se han implementado los siguientes trámites en línea: Actas de Grado, Certificado de Notas en línea, Pago de primera matrícula, Derechos Pecuniarios por PSE. Por otro lado, se habilitó Botón de firma transaccional para contratación CPS, proceso completo de vinculación de docentes por honorarios y para la solicitud de pago de los honorarios tanto de CPS como de docentes de vinculación especial.

### 3-7 Política Rendición de Cuentas

- Se formuló la estrategia de Rendición de Cuentas dando cumplimiento a las medidas de prevención de bioseguridad, y con el aprovechamiento de los recursos de transmisión y telecomunicaciones de la Universidad.
- Se llevaron a cabo Talleres de Diálogo de forma virtual con cada una de las Facultades de la Universidad en los cuales se presentó los resultados de la gestión de la vigencia 2019.

- Se llevó a cabo la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas del 2019 de forma virtual, con su previa divulgación a través de medios electrónicos y un informe de evaluación del ejercicio realizado.

#### 4-1 Política Seguimiento y Evaluación de Desempeño

- Se realizaron capacitaciones para el reporte de indicadores manuales, y se espera contar con reportes periódicos de los indicadores establecidos por cada uno de los Procesos.
- A partir de los reportes de las unidades académicas y administrativas se consolidó el Informe de Seguimiento al PI 2018-2021 y PED 2018-2030, para las vigencias 2018 y 2019, el cual se generó a través del Equipo de Seguimiento correspondiente.

#### 5-1 Política Gestión Documental

- No se tienen logros para la vigencia 2020, ya que por motivos de la pandemia no se pudo realizar la contratación del personal necesario para lograr un avance en la política, adicional las actividades que se debían adelantar eran de forma presencial.

#### 5-2 Política Transparencia y Acceso a la Información

- Mediante el Acuerdo No. 001 de 2020 del Consejo Superior Universitario, "Por medio del cual se crea la Asamblea Universitaria de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas", como órgano de participación de la Universidad Distrital que apoyará el proceso de reforma institucional.
- Anteriormente los ejercicios de Rendición de Cuentas se realizaban en un solo momento de tiempo de forma presencial en la Sede Aduanilla de Paiba, sin embargo, para el año 2020 se construyó una estrategia de Rendición de Cuentas que definió 5 Talleres de Diálogo con las Facultades y una Audiencia Pública de Rendición de Cuentas todo de forma virtual, lo que dio como resultado un aumento significativo en la cantidad de asistentes al ejercicio de Rendición de Cuentas del 2019 frente a la Rendición de Cuentas del 2018.
- Se ha realizado un seguimiento oportuno a los índices de Transparencia y Acceso a la Información.
- Se dio inicio al uso del SECOP II para los procesos contractuales de la Universidad.

#### 7-1 Política Control Interno

- Se realizó la actualización al Manual de Gestión para la Administración del Riesgo, así como la debida actualización de los Mapas Integrales de Riesgos en los ejes de Calidad y Corrupción de todos los Procesos del SIGUD.
- Se ha cumplido satisfactoriamente el Plan Anual de Auditorias.

### 3.3 DIFICULTADES PRESENTADAS

Dentro de las situaciones que generaron retrasos o el no cumplimiento de las acciones de mejora se destacan las siguientes:

#### Situaciones Generales

- La emergencia sanitaria ocasionada por el COVID 19 es la eventualidad que ha ocasionado la mayor parte del incumplimiento de las acciones planteadas, debido a los cambios que trajo en la forma de cumplir con las actividades misionales, así como el despliegue administrativo de la Universidad.
- Modificación de esfuerzos debido al cambio de paradigma de la presencialidad a la virtualidad de forma abrupta, lo cual significó una serie de acciones adicionales que no estaban contempladas en el Mapa de Ruta de la Institución.

#### 1-1 Política Gestión Estratégica del Talento Humano

- En la actualidad existe una resolución que congeló la planta de personal administrativo y no permite realizar concursos, por otra parte, los cargos que existen en el Manual de Funciones vigente, no se encuentra actualizado además de no responder a las necesidades actuales de la Universidad.
- Para el cumplimiento de varias actividades es necesario que se apruebe, adopte e implemente la reforma administrativa de la Universidad.
- Desde el 3 de mayo de 2020, el cargo de Jefe de Sección de Novedades, quien es el encargado de realizar análisis periódicos de la nómina, el cargo se encuentra vacante y no ha sido posible proveerlo.
- Para poder implementar mecanismos para evaluar competencias de los directivos es necesario contar con la reforma administrativa que garantice la planta y con los instrumentos como la comisión de personal entre otros.
- Para el manejo de conflictos, se han realizado talleres de manejo de situaciones de estrés con el grupo de la Facultad de Ingeniería y el IDEXUD, pero no se ha realizado una actividad específica para el manejo de conflictos exclusiva de jefes de área.
- A la fecha no se ha establecido la metodología para la implementación de mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan de la Universidad.

#### 1-2 Política Integridad

- Debido al aislamiento ocasionado por la pandemia no fue posible articular las actividades con los Gestores de Integridad.
- Dentro de la proyección presupuestal solicitada en la vigencia 2020, se pidieron los recursos, los cuales no fueron aprobados.

#### 2-1 Política Direccionamiento y Planeación

- Actualmente con corte al 30 de septiembre de 2020 se encuentra pendiente el Plan de Acción de cierre de brechas de la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación.

- Si bien a la fecha no se ha actualizado documentación asociada al Proceso de Planeación Estratégica e Institucional, en el marco de la auditoría que viene ejecutando al mismo, realizada por la Universidad del Valle, se han identificado las necesidades de modificación y actualización asociadas a cada grupo documental.
- La elaboración del informe de evaluación de aplicación del presupuesto no se realizó para la vigencia 2019.

## 2-2 Política Plan Anticorrupción

- Debido a que el ejercicio de actualización a los Mapas Integrales de Riesgos sufrió retraso en su ejecución por la situación del COVID-19, no se logró generar a tiempo la presentación del Informe de monitoreo de riesgos al Comité Coordinador de Control Interno.

## 3-1 Política Gestión Presupuestal

- No se cuenta con un Sistema de Información que permita la elaboración de la Programación Presupuestal. Por lo cual con la Oficina Asesora de Sistemas se está realizando la consulta para mirar y evaluar las diferentes alternativas de sistemas para suplir dicha necesidad.

## 3-2 Política Gobierno Digital

- Fue presentado el proyecto para la implementación del Subsistema de Seguridad de la Información solicitando la asignación de recursos; sin embargo, no fueron asignados recursos en 2019 ni 2020, actualmente se realiza actualización del proyecto con el apoyo de la Oficina Asesora de Sistemas.
- A corte 31 de octubre de 2020, no ha sido convocada la mesa de trabajo para la actualización de la Matriz de Datos Abiertos teniendo en cuenta que aún no está establecido el Índice de Información Clasificada y Reservada, por lo cual no se encuentra procedente actualizar la Matriz de Datos Abiertos hasta tanto no se cuente con el Índice.
- Como el PETI se encuentra en actualización y no ha sido aprobado en el momento no se cuenta con en el seguimiento.
- Para la elaboración del Plan de Capacitación Institucional 2020 desarrollado por la División de Recursos Humanos, no fue convocado el espacio para sugerencias por parte de las unidades académicas y/o administrativas en el cual se pudiera proponer el tema de seguridad de la información.

## 3-3 Política Defensa Jurídica

- No se reportaron dificultades para el cumplimiento de las actividades propuestas para la Política de Defensa Jurídica.

## 3-4 Política Servicio al Ciudadano

- Retrasos en la implementación de características de accesibilidad de la información a personas en condición de discapacidad, debido a la priorización de otras actividades.
- No se ha centralizado todas las peticiones, quejas y reclamos que recibe la Universidad en la Oficina de Quejas, Reclamos y Atención al Ciudadano.

### 3-5 Política Trámites

- No se ha coordinado con las dependencias correspondientes Mesas de Trabajo, con el fin de identificar los trámites y otros procedimientos administrativos – OPA's relacionados con las metas del Plan Estratégico de Desarrollo.

### 3-6 Política Participación Ciudadana

- No se formuló la Política Institucional de Participación Ciudadana, y por ende tampoco se realizó el Plan de Participación Ciudadana.

### 3-7 Política Rendición de Cuentas

- No se recibió la retroalimentación por parte de los grupos de valor ni del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD.
- La falta de un Plan de Participación Ciudadana y de la Caracterización de los Grupos de Valor afectan notablemente el cumplimiento de la Política.

### 4-1 Política Seguimiento y Evaluación de Desempeño

- No se ha generado un informe consolidado de seguimiento y evaluación, que use como base los resultados de los indicadores reportados por cada uno de los Procesos.

### 5-1 Política Gestión Documental

- Retraso y no cumplimiento de actividades relacionadas a Tablas de Retención Documental, Tablas de Valoración Documental y definición de lineamientos para armonizar con la Política de Gestión Ambiental debido a la interrupción de procesos de contratación producto de la pandemia.

### 5-2 Política Transparencia y Acceso a la Información

- No se incluyó en el Plan de Capacitación Institucional (PIC 2020) la ruta de la integridad y la transparencia.

### 7-1 Política Control Interno

- No se logró realizar el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano, así como también a la adopción del Manual de Integridad, debido a que no se contaba con el equipo completo de Auditores.
- No fue posible generar el monitoreo al Cuadro de Mando de Indicadores ya que no se habían reportado los indicadores de gestión.
- No se ha realizado la evaluación de la implementación del Subsistema de Control Interno.

## 4. RESULTADOS FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCES A LA GESTIÓN, FURAG II - 2020

### 4.1 ÍNDICE DE DESARROLLO INSTITUCIONAL - IDI

Los resultados del FURAG se representan a través de una serie de índices que consolidan el desempeño frente a cada Dimensión, Política y los componentes de éstas. De manera general, los resultados para cada entidad se condensan a través del Índice de Desempeño Institucional - IDI, el cual, de acuerdo a la definición del DAFP, mide la capacidad de las entidades públicas colombianas de orientar sus Procesos de gestión institucional hacia una mejor producción de bienes y prestación de servicios, a fin de resolver efectivamente las necesidades y problemas de los ciudadanos con criterios de calidad y en el marco de la integridad, la legalidad y la transparencia.

Estos resultados corresponden a las respuestas emitidas por la Universidad en la evaluación realizada para la vigencia 2020. Cabe aclarar que las preguntas e índices analizados dependen del ámbito de aplicación determinado por los Líderes y/o Gestores de política de gestión y desempeño institucional.

El Índice de Desempeño Institucional permite comparar los resultados de la Universidad Distrital con diferentes grupos pares de interés para la misma. En particular, para este ejercicio se establecieron como grupos pares las Instituciones de Educación Superior (Universidades) que reportaron al FURAG.

Universidad Distrital Francisco José de Caldas	62,8
Promedio Universidades	68,4
Puntaje Máximo Universidades	97,0
Puntaje Mínimo Universidades	51,0

**Tabla 1.** Comparación IDI Universidad Distrital – Instituciones de Educación Superior

El puntaje promedio obtenido en el Índice de Desempeño Institucional - IDI por la Universidad fue de **62,8**. En cuanto al grupo de las Instituciones de Educación Superior, la Universidad Distrital se ubicó 5,6 puntos por debajo del promedio, y por debajo de 34,2 puntos del puntaje máximo obtenido. Sin embargo, logró ubicarse 11,8 puntos por encima del menor puntaje.

Es importante aclarar que no todas las Universidades del país realizan el reporte completo del FURAG II, ya que es de carácter voluntario para los entes autónomos.

## 4.2 ÍNDICES POR DIMENSIONES Y POLÍTICAS

Este informe analizó las siete Dimensiones del MIPG con sus políticas e índices y se espera que, a partir de sus resultados, cada Líder y/o Gestor de política de gestión y desempeño institucional realice un ejercicio de fortalecimiento a las brechas señaladas y establezca acciones de corto, mediano y largo plazo para su mejora.

A continuación, se relacionan los puntajes obtenidos por la Universidad Distrital para cada una de las Dimensiones que componen el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, para los resultados del FURAG vigencia 2020:

FURAG 2020			
	Dimensión	Puntaje Universidad	Puntaje Máximo
D - 1	Talento Humano	57,2	97,6
D - 2	Direccionamiento Estratégico y Planeación	60,7	90,4
D - 3	Gestión para Resultados con Valores	65,9	95,1
D - 4	Evaluación de Resultados	48,6	96,4
D - 5	Información y Comunicación	62,1	97,2
D - 6	Gestión del Conocimiento	58,9	99,0
D - 7	Control Interno	61,5	92,3

**Tabla 2.** Resultados FURAG – Índices por Dimensiones

De igual manera, la siguiente tabla contiene los resultados obtenidos para cada una de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

FURAG 2020			
	Políticas	Puntaje Universidad	Puntaje Máximo
POL - 1	Gestión Estratégica del Talento Humano	No evaluada	No evaluada
POL - 2	Integridad	60,6	97,2
POL - 3	Planeación Institucional	60,7	90,4
POL - 4	Gestión Presupuestal	No evaluada	No evaluada
POL - 5	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	60,9	94,2

POL - 6	Gobierno Digital	73,9	90,7
POL - 7	Seguridad Digital	60,2	86,3
POL - 8	Defensa Jurídica	No evaluada	No evaluada
POL - 9	Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	61,8	97,2
POL - 10	Servicio al ciudadano	64,5	97,2
POL - 11	Racionalización de Trámites	60,7	97,5
POL - 12	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	61,5	94,5
POL - 13	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	48,6	96,4
POL - 14	Gestión Documental	61,1	97,3
POL - 15	Gestión del Conocimiento	58,9	99,0
POL - 16	Control Interno	59,5	92,7

**Tabla 3.** Resultados FURAG – Índices por Política

## 5. ANÁLISIS: RESULTADOS FURAG II – 2020 VS. RESULTADOS PLANES DE ACCIÓN DE CIERRE DE BRECHAS – MIPG

Para analizar el nivel de desempeño de la gestión institucional de la Universidad en los últimos 3 años, es decir, desde la adopción del FURAG II como herramienta de medición de avance a la implementación del MIPG, es necesario retomar los resultados del FURAG vigencia 2018 e identificar el avance a la fecha.

Resultados Planes de Cierre de Brechas – MIPG VS. Resultados FURAG II						
	Políticas	FURAG 2018	FURAG 2019	FURAG 2020	Avances	% Cumplimiento Planes MIPG
POL - 1	Gestión Estratégica del Talento Humano	53,0			-53,0	30,36%
POL - 2	Integridad	49,6		60,6	11,0	9,52%
POL - 3	Planeación Institucional	58,2		60,7	2,5	68,18%
POL - 4	Gestión Presupuestal				0,0	

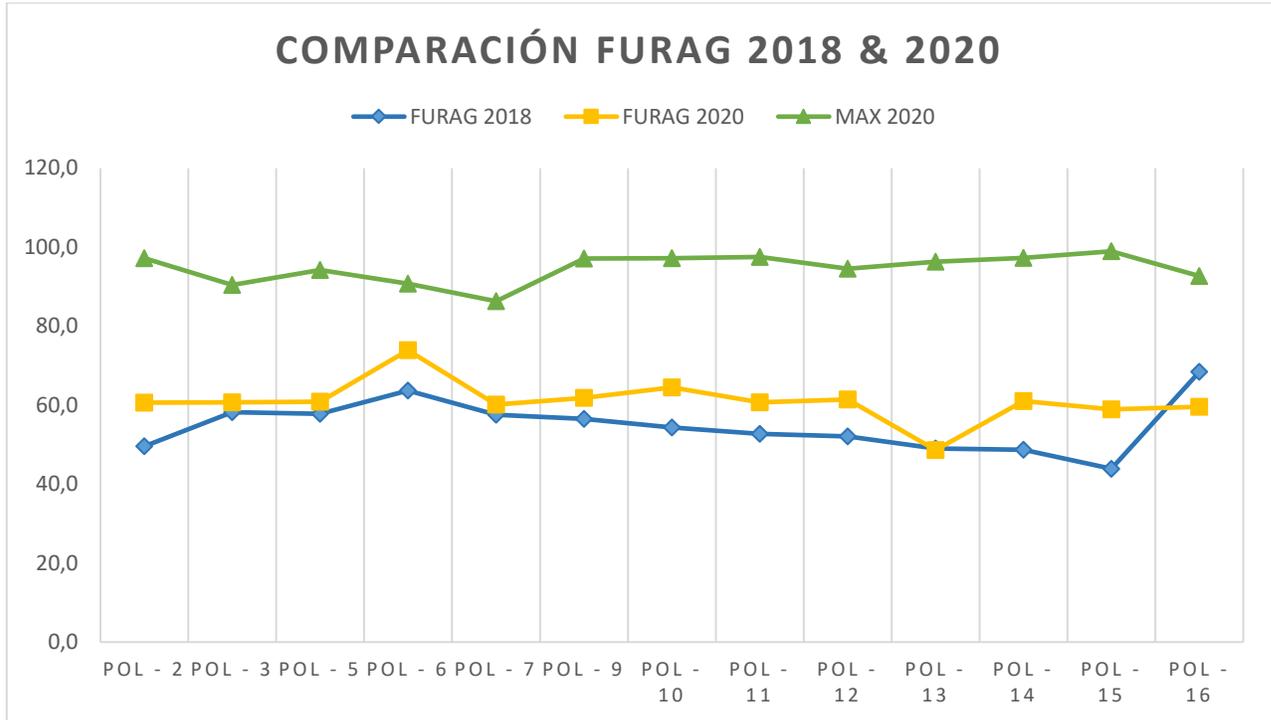
POL - 5	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	57,8		60,9	3,1	
POL - 6	Gobierno Digital	63,7		73,9	10,2	35,90%
POL - 7	Seguridad Digital	57,6		60,2	2,6	
POL - 8	Defensa Jurídica	50,4			-50,4	89,38%
POL - 9	Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	56,5		61,8	5,3	51,02%
POL - 10	Servicio al ciudadano	54,3		64,5	10,2	51,16%
POL - 11	Racionalización de Trámites	52,7		60,7	8,0	47,50%
POL - 12	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	52,1		61,5	9,4	10,00%
POL - 13	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	49,0		48,6	-0,4	35,29%
POL - 14	Gestión Documental	48,7		61,1	12,4	4,17%
POL - 15	Gestión del Conocimiento	43,9		58,9	15,0	
POL - 16	Control Interno	56,3	68,4	59,5	-8,9	75,95%

**Tabla 4.** Comparación de resultados de los Planes de Cierre de Brechas – MIPG VS. Resultados FURAG II

En la penúltima columna de la tabla se visualiza el avance o retroceso de cada una de las Políticas de MIPG al comparar la vigencia 2018 y 2020, la razón por la cual no se tiene en cuenta el 2019 se debe a que el DAFP solamente aplicó la Política de Control Interno y no atendió la solicitud que al respecto realizó la Universidad, en el sentido de aplicar toda la herramienta del FURAG.

Adicionalmente, se identificó que el porcentaje de cumplimiento de los Planes de Acción de cierre de brechas – MIPG no tiene una relación directa con el avance en los Índices de Desempeño Institucional, lo cual se debe a que la forma de evaluar el FURAG 2020 cambió significativamente frente a la vigencia 2018, por lo tanto, se requiere un ajuste en la formulación de dichos Planes en aras de responder efectivamente a lo requerido por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y a lo evaluado por el FURAG.

En la siguiente gráfica se contrastan los resultados del FURAG de la vigencia 2018 y 2020 en aquellas Políticas que fueron evaluadas en ambas vigencias:



A continuación, se presentan algunas recomendaciones comunes dadas por el DAFP, sumadas a otras recomendaciones identificadas desde la Oficina Asesora de Planeación y Control - OAPC que apliquen para cada política así:

#### D1 -1. Política Talento Humano

- Los resultados generados en el FURAG para la vigencia 2020 no identifican evaluación a la Política de Talento Humano, por lo cual no se puede generar el respectivo análisis.

#### D1 -2. Política Integridad

De acuerdo a lo identificado en los Planes de Cierre de brechas se presenta un avance mínimo en lo correspondiente individualmente a la Política de Integridad, sin embargo, dentro de los resultados del FURAG se evidencia un avance significativo con respecto a la vigencia 2018, eso se debe principalmente a los avances que se han tenido de manera global en la implementación de otras políticas que se relacionan directamente con los temas específicos de la Política de Integridad, de acuerdo a lo anterior se presentan las siguientes recomendaciones.

- Es necesario que la Alta Dirección participe activamente en las actividades de implementación y socialización del Código de Integridad del servidor público en la Institución y a través de éste se realice el respectivo seguimiento de manera articulada con las demás Políticas del Modelo.
- Se evidencia que la articulación que tiene esta política influye directamente con lo que se realice para la política de Control Interno, por lo cual se recomienda se establezca una

mayor articulación para la implementación de las dos políticas, fortaleciendo los esfuerzos de implementación, seguimiento y mejora de éstas.

- Es necesario que se incluya en la planeación institucional por medio de los Planes de Acción lo concerniente a la implementación del Código de Integridad, identificando los recursos y actividades a desarrollar en la vigencia, teniendo en cuenta cómo se desarrolla la operación en la Institución.
- Hacer una articulación con lo concerniente a las temáticas de Conflictos de Interés y trabajar desde las diferentes unidades en su responsabilidad en la implementación, seguimiento y verificación de esta estrategia en la Universidad.
- Analizar y tomar las medidas de mejora que contribuyan al fortalecimiento del clima laboral en la Institución.
- Analizar factores de riesgo de ocurrencia de situaciones de conflictos de intereses para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
- Identificar los riesgos de conflictos de interés que pueden presentarse en la gestión del talento humano para la gestión preventiva de los mismos y la incorporación de mecanismos de control.
- Evaluar en el marco del Comité Coordinador de Control Interno, el cumplimiento de los valores y principios del servicio público tales como: Conocimiento por parte de los servidores del Código de Integridad, cumplimiento del Código en su integralidad, análisis de información relacionada, como serían declaraciones de conflictos de interés, información recibida desde la línea de denuncia (si existe), o bien desde otras fuentes.

## D2 – 1. Política Planeación Institucional

- Implementar en el programa de inducción o reinducción al servicio público o en el plan institucional de capacitación, acciones dirigidas a capacitar a los servidores públicos de la Institución sobre el derecho a la participación ciudadana y los mecanismos existentes para facilitarla.
- Establecer etapas de planeación para promover la participación ciudadana utilizando medios digitales.
- Determinar qué políticas, programas y proyectos pueden ser concertados vía digital y promover la activa participación ciudadana.
- Utilizar la información de caracterización de los grupos de valor para definir sus estrategias de servicio al ciudadano, rendición de cuentas, trámites y participación ciudadana en la gestión.
- Actualizar la información recopilada sobre los grupos de valor para determinar sus características sociales, geográficas, económicas o las que la entidad considere de acuerdo con su misión y así poder diseñar estrategias de intervención ajustadas a cada grupo.
- Definir el direccionamiento estratégico para la vigencia teniendo en cuenta los lineamientos para la gestión del riesgo (Política de Riesgo).
- Tener en cuenta los resultados de la evaluación de la gestión de riesgos, para la toma de las decisiones en el ejercicio de la planeación institucional.

- Estimar con una periodicidad los indicadores para hacer seguimiento y evaluación de la gestión de la entidad.
- Mejorar las actividades de formulación de políticas, programas y proyectos mediante la participación de los grupos de valor en la gestión de la Institución.
- Tomar decisiones teniendo como insumos los indicadores utilizados para hacer seguimiento y evaluación de la gestión de la entidad.
- Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño informes periódicos por parte del área o responsable de consolidar y analizar los resultados de la gestión institucional de la entidad.

## D2 – 2. Gestión Presupuestal

No se encuentran en el Informe de Resultados del Índice de Desempeño Institucional

### D3 - 1. Política Gobierno Digital

- Incorporar, en el esquema de gobierno de tecnologías de la información (TI) de la Institución, instancias o grupos de decisión de TI.
- Incorporar, en el esquema de gobierno de tecnologías de la información (TI) de la Institución, la estructura organizacional del área de TI.
- Garantizar que todas las iniciativas, proyectos o planes de la Universidad que incorporen componentes de TI, sean liderados en conjunto entre las áreas misionales y el área de TI de la Institución.
- Implementar Procesos o Procedimientos de calidad de datos para mejorar la gestión de los componentes de la información de la Institución.
- Adoptar en su totalidad el protocolo IPV6 en la Institución como una nueva manera de crear direcciones IP para poder generar las suficientes que puedan soportar todos los dispositivos que hay hoy conectados y habrá en los próximos años.
- Actualizar la documentación técnica y funcional para cada uno de los sistemas de información de la Institución.
- Formular e implementar un plan de formación o capacitación dirigido a servidores públicos para el desarrollo de competencias requeridas en TI.
- Definir y documentar Procedimientos de seguridad y privacidad de la información, y actualizarlos mediante un proceso de mejora continua.
- Elaborar el inventario de activos de seguridad y privacidad de la información de la Institución, clasificarlo de acuerdo con los criterios de disponibilidad, integridad y confidencialidad, implementarlo y actualizarlo mediante un proceso de mejora continua.
- Implementar el Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad de la Información.

### D3 - 2. Política Seguridad Digital

- Establecer controles para evitar la materialización de riesgos de seguridad y privacidad de la información.
- Contar con el monitoreo o seguimiento de los riesgos, dentro de los mapas de riesgos, de acuerdo con la periodicidad establecida en la política de administración del riesgo.

- Proponer acciones de mejora para el diseño y la ejecución de controles, por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos).
- Llevar a cabo una gestión del riesgo en la Institución, que le permita evitar la materialización de los riesgos.
- Identificar deficiencias en los controles y proponer los ajustes necesarios a los mismos, por parte de los Líderes y/o Gestores de Procesos en coordinación con sus equipos de trabajo.
- Contemplar la elaboración de informes a las instancias correspondientes sobre las deficiencias de los controles, dentro de la evaluación a la gestión del riesgo que hacen los jefes de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos.
- Definir y documentar procedimientos de seguridad y privacidad de la información, implementarlos y actualizarlos mediante un proceso de mejora continua.
- Definir indicadores para medir la eficiencia y eficacia del sistema de gestión de seguridad y privacidad de la información (MSPI) de la entidad, implementarlos y actualizarlos mediante un proceso de mejora continua.
- Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la Institución tales como adoptar e implementar la guía para la identificación de infraestructura crítica cibernética.
- Establecer objetivos específicos de seguridad de la información, aprobarlos mediante la Alta Dirección y medir su nivel de cumplimiento mediante los indicadores definidos para tal fin.
- Destinar recursos económicos y humanos que satisfagan las necesidades de seguridad de la información de la Institución.

### **D3 - 3. Política Defensa Jurídica**

- No se encuentran en el Informe de Resultados del Índice de Desempeño Institucional

### **D3 – 4. Política Servicio al Ciudadano**

- Tomando los resultados del Índice de Desempeño Institucional para la vigencia 2018, la Política de Servicio al Ciudadano obtuvo un puntaje de 54.3, los cuales, comparado con el resultado para la vigencia 2020, el cual fue de 64.5, se evidencia un aumento del 10.2%, lo que nos indica que las actividades establecidas en el Plan de Acción de Cierre de Brechas de MIPG de la Universidad Distrital, se encuentran de cierta manera armonizadas, dado que el último Monitoreo aplicado a este Plan, arrojó un 51.16% de actividades ejecutadas y se evidenció un incremento de actividades en ejecución, llegando a un 42.31%, quedando solo un 9.62% de actividades pendientes por ser ejecutadas.
- Es necesario realizar una comunicación con los responsables de dichas actividades, con el fin de generar una estrategia donde se logren finalizar las (27) actividades pendientes por ejecutar y cumplir con los compromisos establecidos en el Plan de Cierre de Brechas.
- Conocer e implementar diferentes herramientas que permitan a la entidad mejorar el lenguaje con el que se comunica con sus grupos de valor.
- Establecer estrategias de difusión de la información utilizando diversos canales de comunicación adecuados a las características de la población usuaria y ciudadanía, para dar

a conocer los derechos a la participación ciudadana en la gestión institucional y el control social, así como sobre los mecanismos de participación que la entidad ha dispuesto para ello.

- Mejorar las actividades de racionalización de trámites mediante la participación de los grupos de valor en la gestión de la entidad.
- Diseñar e implementar los protocolos para la atención al ciudadano en todos los canales en la entidad.
- Adecuar el canal presencial de la entidad, para garantizar la atención de personas con discapacidad, adultos mayores, niños, etnias y otros grupos de valor.

### **D3 – 5. Racionalización de Trámites**

- La Universidad Distrital ha realizado un importante trabajo en cuanto a la actualización e inscripción de sus Trámites y OPA's en la Plataforma de Sistema Único de Información de Trámites - SUIT, lo cual se ve reflejado en los resultados del Índice de Desempeño Institucional para la vigencia 2018 con un 52.7 y para la vigencia 2020 de un 60.7, no obstante, aunque el Plan de Acción de Cierre de Brechas MIPG evidencia un 47.5% de ejecución, se muestra un 43.9% de actividades en ejecución, lo que ratifica el compromiso y seguimiento que se realiza con las actividades del presente Plan.
- Si bien, con el fin de ejecutar al 100% las actividades registradas en el Plan relacionado con esta Política, se requiere informar a los responsables de dichas actividades, generar una estrategia donde se logren finalizar las (21) actividades pendientes por ejecutar y cumplir con los compromisos establecidos para la presente vigencia.
- Mejorar las actividades de racionalización de trámites mediante la participación de los grupos de valor en la gestión de la entidad.
- Incluir en los informes y acciones de difusión para la rendición de cuentas el tema de trámites y las acciones de mejora realizadas a los mismos.

### **D3 – 6. Política Participación Ciudadana**

- Como se muestra en el presente informe, las dificultades en esta Política son muy relevantes, dado que, por la falta de la Política Institucional de Participación Ciudadana, no se ha podido generar el Plan del mismo, por tal motivo, es inferior el porcentaje de ejecución que se evidencia en el Monitoreo de esta Política, sin embargo, es de aclarar que, con relación a los resultados obtenidos en el Índice de Desempeño Institucional para las vigencias 2018 y 2020, los cuales pasaron de un 52.1 al 61.5, se dieron, gracias a todas las actividades que se realizaron a satisfacción para la Rendición de Cuentas y para la construcción el documento de Caracterización de los Grupos de Valor de la Universidad Distrital.
- Sin embargo, tomando como referencia el Monitoreo realizado al Plan correspondiente a esta Política, se hace necesario y prioritario, socializar las actividades faltantes con los responsables e iniciar un monitoreo y seguimiento en periodos de tiempo más cortos, con el fin de realizar y finalizar las actividades pendientes del Plan de Acción en referencia.

### **D4 – 1. Política Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional**

La mejora efectiva de este índice va orientada principalmente al desarrollo de acciones encaminadas a promover y conocer de manera permanente los avances en la gestión de lo programado, de acuerdo a esto se presentan las siguientes recomendaciones:

- Tener en cuenta las sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía para llevar a cabo mejoras a los Procesos y Procedimientos de la Institución.
- Considerar los resultados de los espacios de participación y/o rendición de cuentas con ciudadanos para llevar a cabo mejoras a los Procesos y Procedimientos de la Institución.
- Realizar seguimiento a los indicadores de gestión y utilizar los resultados para llevar a cabo mejoras a los Procesos y Procedimientos de la Institución.
- Identificar y sistematizar sus buenas prácticas y lecciones aprendidas para conservar la memoria institucional.
- Establecer actividades para informar directamente a los grupos de valor sobre los resultados de su participación en la gestión mediante el envío de información o la realización de reuniones o encuentros.
- Identificar debilidades, retos, u oportunidades institucionales, implementar acciones de mejoramiento, divulgar acciones de mejoramiento a los ciudadanos, usuarios o grupos de interés e incrementar la participación ciudadana para incrementar el nivel de satisfacción de los grupos de valor frente al ejercicio de rendición de cuentas.
- Contar con mecanismos de seguimiento y evaluación para la política o estrategia de servicio al ciudadano.
- Identificar las desviaciones en las metas e implementar acciones para asegurar el logro de los resultados de los indicadores utilizados para hacer seguimiento y evaluación de la gestión de la Institución.
- Revisar y mejorar continuamente los indicadores utilizados para hacer seguimiento y evaluación de la gestión de la Institución.
- Implementar de manera fácil (relación costo - beneficio) los indicadores para hacer seguimiento y evaluación de la gestión de la Institución.
- Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño informes periódicos por parte del área o responsable de consolidar y analizar los resultados de la gestión institucional de la Institución.

## 5 – 1. Política Gestión del Conocimiento y la Innovación

Frente a la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación no se ha trabajado un plan específico de cierre de brechas, sin embargo, la Universidad dentro de su operación Misional ha desarrollado actividades que permiten evidenciar una Gestión del Conocimiento fortalecida por medio de la Investigación que se realiza en la Universidad, sin embargo se evidencia falencias de la Gestión del Conocimiento en las áreas administrativas, teniendo en cuenta la falta de fortalecimiento de los Sistemas de Información y las Metodologías que permitan mantener y gestionar el conocimiento en la Institución, de acuerdo a esto se presentan las siguientes recomendaciones

- Establecer el Plan de Acción de cierre de brechas para la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, como resultado del autodiagnóstico de la Política, en el cual se establezca de manera articulada las responsabilidades de las unidades académicas y/o administrativas encargadas de la implementación, seguimiento y evaluación de la Gestión del Conocimiento en la Universidad.
- Generar un análisis de los datos e información que tiene la Universidad, estableciendo los correspondientes Mapas de Conocimiento, y sistematizarlos, de manera que se pueda identificar los diferentes Tipos de Conocimiento (Tacto, Explicito) y así evitar la pérdida de éstos en la Universidad.
- Dar a conocer por medio de campañas de socialización el conocimiento explícito que tienen la Universidad
- Implementar sistemas de información como herramientas para organizar, clasificar y comparar datos e información, con el fin de orientar y articular las actividades y decisiones de la Universidad en miras del mejoramiento continuo, basadas en mediciones cualitativas y cuantitativas que aseguren su objetividad.
- Fomentar y consolidar estrategias para la transferencia del conocimiento, identificando buenas prácticas y así mismo documentarlas y publicarlas para el conocimiento de la comunidad universitaria.
- Realizar un análisis de capacidades, identificando las necesidades en recursos para llevar a cabo las estrategias de Investigación e Innovación, con el fin de obtener nuevo conocimiento acorde a las competencias y necesidades de la Universidad.
- Propiciar y facilitar diferentes formas de comunicación dentro de la Institución, para que su talento humano cuente con información clara y precisa, y a su vez, pueda expresarse fácil y oportunamente, compartir su conocimiento, proponer soluciones, entre otras.
- Fomentar la transferencia del conocimiento hacia adentro y hacia afuera de la Institución.
- Fortalecer el conocimiento del talento humano de la Institución desde su propio capital intelectual.

## D6 – 1. Política Transparencia y Acceso a la Información Pública

Con respecto al puntaje obtenido en el 2018 se evidencia un avance de 5,03 puntos porcentuales lo cual muestra que, a pesar de tener un leve avance, con respecto al FURAG es necesario revisar los lineamientos de lenguaje claro y accesible, logrando mejorar la información a las personas con discapacidad.

De igual manera es necesario generar acciones que permitan mejorar los índices de esta Política, se debe trabajar en temas tales como son:

- Centralizar todas las peticiones que lleguen a la Universidad a través de la Oficina de Quejas, Reclamos y Atención al Ciudadano
- Socializar los resultados del PED
- Terminar el documento de Caracterización de Grupos de Valor
- Generar una encuesta de percepción ciudadana frente al proceso de Rendición de Cuentas Desarrollar el Plan de Participación Ciudadana debido a que frente a esto la Universidad no ha generado avances

- Implementar el proyecto “Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información”.

Para lo anterior, es necesario articular el trabajo de la Oficina Asesora de Sistemas, la Secretaría General y la Oficina de Quejas, Reclamos y Atención al Ciudadano, con el fin de cumplir los requerimientos de esta política.

## D6 – 2. Política Gestión Documental

Comparando los resultados del Índice de Desempeño Institucional para los años 2018 y 2020 en los cuales se registra un aumento del 12,4%, si lo comparamos con el Plan de Acción de cierre de brechas de MIPG con corte de a diciembre 30 de 2020, realizado por las unidades académicas y/o administrativas que participan en la Política se puede evidenciar que los avances no están acordes con los dos resultados, ya que según el resultado del FURAG entre 2018 y 2020 se aumentó un 12,4 % mientras que en el Plan de Acción del cierre de brechas para el 2020 solo hubo un avance del 4,17%, esto nos puede generar dos apreciaciones la primera que las actividades generadas en el Plan de Acción de cierre de brechas de la Política de Gestión Documental están mal formuladas o en su defecto mal reportadas ya que según el informe queda faltando un 95,83% por realizar.

La segunda apreciación es que las respuestas diligenciadas para el FURAG no fueron coherentes y ajustadas a la realidad pues muchas de ellas no evidenciaron su realización, por ello se recomienda realizar una revisión de las actividades establecidas en el Plan de Acción de cierre de brechas y las preguntas del FURAG para verificar o comparar su relación y así poder identificar la diferencia de avance de la Política.

- Identificar los Fondos Documentales Acumulados de la entidad -FDA.
- Elaborar las Tablas de Valoración Documental - TVD para organizar el Fondo Documental Acumulado de la entidad.
- Aprobar las Tablas de Valoración Documental - TVD para organizar el Fondo Documental Acumulado de la entidad.
- Tramitar el proceso de convalidación de las Tablas de Valoración Documental -TVD para organizar el Fondo Documental Acumulado de la entidad.
- Aprobar el documento Sistema Integrado de Conservación - SIC de la entidad.
- Identificar los documentos electrónicos que genera y son susceptibles de preservar a largo plazo.

## D7 – 1. Política Control Interno

Se evidencia algunas complicaciones a raíz de la contingencia derivada de la pandemia ocasionada por el Covid-19, lo que generó suspensión de algunas auditorias y seguimientos lo cual afecto el puntaje de los cierres de brechas de Planes de Acción de MIPG. Por otro lado, se evidencia que, para el FURAG, la no realización del monitoreo de riesgos, no permitió conocer si los Controles generados permitieron la mitigación de riesgos para la vigencia 2020.

Es necesario además considerar evaluar las conductas asociadas a valores y principios a través de la evaluación del desempeño, en el momento que se iniciara su aplicación. De igual manera es necesario fortalecer las actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad dentro de la Universidad.

Adicionalmente, se presentan algunas recomendaciones que realiza el DAFP para la vigencia 2020:

- Verificar que los roles y responsabilidades asignados a los diferentes servidores se cumpla y permita el flujo de información y el logro de los objetivos de la Institución.
- Evaluar a través del esquema de líneas de defensa adoptado por la entidad, las conductas asociadas o valores y principios del servicio público por medio del instrumento para la evaluación de desempeño, en lo concerniente a las conductas comportamentales.
- Monitorear el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de los principios y valores del servicio público, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.
- Fomentar la generación de acciones para apoyar la segunda línea de defensa frente al seguimiento del riesgo, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.
- Realizar el seguimiento a los riesgos y documentarlo. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos y sus equipos de trabajo. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Generar recomendaciones a las instancias correspondientes a partir de la verificación de la identificación y valoración del riesgo. La actividad deben realizarla los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos) y desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Establecer controles para evitar la materialización de los diferentes tipos de riesgos en los ejes correspondientes del Mapa Integral de Riesgos.
- Tomar correctivos en caso de detectarse desviaciones en el seguimiento a los procesos, indicadores, cronogramas u otras herramientas (por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad en coordinación con sus equipos de trabajo) . Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Verificar que los responsables estén ejecutando los controles de la misma manera en que han sido diseñados, por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos).
- Llevar a cabo una gestión del riesgo en la entidad, que le permita evitar la materialización de los riesgos.
- Evaluar en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el cumplimiento de los valores y principios del servicio público. Algunos aspectos a evaluar son: Conocimiento por parte de los servidores del código de integridad. Cumplimiento del código en su integridad. Análisis de información relacionada, como serían declaraciones de conflictos de interés, información recibida desde la línea de denuncia (si existe), o bien desde otras fuentes.

## 6. CONCLUSIONES DEL EJERCICIO DE CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS

- A partir de las estadísticas obtenidas, se evidencia un 56% de cumplimiento efectivo y un 44% de incumplimiento de la totalidad de las acciones de los 15 Planes Acción de cierre de brechas frente a MIPG, y dentro del porcentaje de incumplimiento se cuenta con un 19% de actividades que se encuentra en estado de ejecución fuera de las fechas inicialmente pactadas.
- El resultado final del Plan de Acción de Cierre de Brechas MIPG 2019 – 2020 se considera no satisfactorio por el bajo nivel de cumplimiento, además, es importante resaltar que la mayor parte de las acciones que se reportaron como no cumplidas son de gran impacto institucional, y por ende requieren especial atención por parte de la Alta Dirección de la Universidad.
- A partir del Índice de Desempeño Institucional resultante de la aplicación de la herramienta FURAG II, se evidencia que la Universidad Distrital muestra un rezago en relación con el grupo de Universidades que se encuentran implementando el MIPG.

## 7. RECOMENDACIONES DE LA SECRETARÍA TÉCNICA

- Es necesario que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD, como órgano rector, articulador y ejecutor del Sistema Integrado de Gestión de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, analice, verifique y tome acciones institucionales frente a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, con el fin de dar cumplimiento a los Planes de Acción de cierre de brechas.
- Se sugiere un análisis en la distribución de recursos, debido a que el incumplimiento de las estrategias de mayor envergadura ha sido un tema recurrente por falta de asignación presupuestal, lo anterior con el fin de proyectar con mayor precisión las vigencias en las que se podrán cumplir los requerimientos estipulados, evitando así la percepción constante de incumplimiento sobre los mismos temas.
- Se resalta la importancia de iniciar la aplicación de la matriz de autodiagnóstico que permita implementar la Dimensión y Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, la cual es una de la más rezagadas en la Universidad.
- Generar espacios de participación para el estudio y análisis de temas relacionados con las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, buenas prácticas, herramientas, metodologías u otros temas de interés para fortalecer la gestión y el desempeño institucional.