

Proyecto de Investigación

**“Análisis del Desempeño Institucional de la Unidad Nacional de Gestión del Riesgo de
Desastres, a partir de los Resultados del MIPG”**

Elaborado por:

NELLY ASTRID ALARCON ESPITIA

NORMA PATRICIA CELIS CRUZ

ADRIANA LORENA ACEVEDO GIRALDO

WILLIAM ANDRÉS FERRO BOLAÑOS

Universidad Ean

Escuela de Formación en Investigación

Especialización en Gerencia y Gobierno

Bogotá

25 de noviembre de 2024

Tabla de Contenido

1.	Resumen.....	3
2.	Problema de Investigación	4
3.	Objetivos	6
4.	Justificación	6
5.	Marco Teórico	8
6.	Metodología	19
7.	Análisis y Discusión de los Resultados.....	31
8.	Análisis Descriptivo	35
9.	Debilidades y fortalezas a partir de las dimensiones y políticas del MIPG para la UNGR.....	52
10.	Acciones de Mejora	55
11.	Generación de Indicadores.....	58
12.	Conclusiones y principales resultados	85
13.	Referencias	92

“Análisis del Desempeño Institucional de la Unidad Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, a partir de los Resultados del MIPG”

1. Resumen

El proyecto de investigación busca contribuir al mejoramiento del desempeño institucional de la UNGRD, con la identificación de indicadores y acciones correctivas, a partir del análisis de las políticas de MIPG para los últimos seis años. Esto, teniendo en cuenta que la UNGRD presentó índices de desempeño por debajo del promedio del sector, según los resultados del FURAG, que evidencian debilidades en la implementación de las recomendaciones del MIPG para mejorar su gestión institucional.

Palabras clave: planeación estratégica, gestión pública, gestión de riesgos institucionales, desempeño institucional y control de gestión.

“Analysis of Institutional Performance of the National Unit for Disaster Risk Management Based on MIPG Results”

Abstract

This research project seeks to enhance the institutional performance of the UNGRD by identifying key indicators and corrective actions through an analysis of MIPG policies over the past six years. The study addresses the pressing need to improve performance, as evidenced by the UNGRD's below-average sector indices reported by FURAG, underscore critical weaknesses in the implementation of MIPG recommendations aimed at strengthening institutional management.

Keywords: strategic planning, public administration, institutional risk management, institutional performance and management control.

2. Problema de Investigación

La Unidad Nacional para la Gestión del Riesgos de Desastres, en adelante UNGRD, “es una unidad administrativa especial, del orden nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio, del nivel descentralizado, de la Rama Ejecutiva, del orden nacional, adscrita al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República” (Función Pública, s.f., p. 17), creada mediante el Decreto 4147 de 2011.

La UNGRD desempeña un papel crucial en la planificación y respuesta a situaciones de emergencia y riesgos de desastre a nivel nacional, siendo una entidad de impacto del sector de Presidencia de la República. Una de las estrategias clave para la toma de decisiones en esta Unidad, es el uso de los resultados de las evaluaciones generadas a partir de las herramientas estratégicas diseñadas por Función Pública. Estas herramientas, como políticas de gestión y desempeño institucional del sector público, son aplicables a todas las entidades del sector nación, y buscan optimizar la evaluación, priorización y respuesta para un direccionamiento estratégico eficaz de las entidades.

Para esto, Función Pública en conjunto con los líderes de las entidades públicas, diseñó el Marco Integrado de Planeación y Gestión, en adelante MIPG. Este es el marco de referencia para que las entidades públicas desarrollen sus procesos de gestión institucional, cuyos lineamientos se establecen a través de las políticas de gestión de desempeño, como lo dispone el decreto 1083 de 2015 y el decreto 1499 de 2017 (Función Pública, 2023).

El MIPG incluye una metodología que genera la Medición del Desempeño Institucional, en adelante MDI, la cual permite a las entidades identificar sus fortalezas y debilidades en gestión y desempeño y recibir una retroalimentación que permita definir acciones de mejora en cada política evaluada. La recolección de información se adelanta mediante el Formulario Único de Reporta de Avances de la Gestión, en adelante FURAG, aplicado anualmente, según lo previsto en el Artículo 2.2.22.3.10 del decreto 1083 de 2015.

En cumplimiento de lo anterior, en los últimos seis años la UNGRD, ha registrado en el FURAG resultados del índice de desempeño institucional por debajo de los 75 puntos, valores inferiores al promedio de las entidades del sector (Función Pública, 2024).

Sumado a lo anterior, el Plan Estratégico Sectorial 2023-2026 se alinea con los resultados del MIPG reconociendo las debilidades de la UNGRD, en la dimensión de direccionamiento estratégico y la política de planeación y planeación institucional (Presidencia de la República, 2023); sin embargo, en los indicadores de este plan únicamente se tienen previstas acciones para mejorar la eficiencia administrativa y fortalecer la comprensión de los riesgos de desastres, a través de acciones para la atención de familias y territorios afectados por desastres naturales y la respuesta oportuna a PQRS. En este contexto, se evidencia la ausencia de acciones correctivas dirigidas a mejorar el desempeño institucional.

En este contexto, la UNGRD para el periodo comprendido entre 2018 y 2023 ha mostrado un desempeño institucional con índices por debajo del promedio del sector y del promedio alcanzado por las entidades del nivel nacional en su conjunto, según el FURAG. Toda vez que el promedio obtenido por la UNGRD entre 2018 y 2023 presenta una diferencia de 9.6 puntos frente al promedio del sector (80 puntos) y una diferencia de 10.5 puntos respecto del promedio del nivel nación (81.6 puntos). Estos resultados junto con los escándalos de corrupción que involucraron a exdirectivos de la UNGRD evidencian debilidades en el desempeño institucional, que posiblemente estén asociadas a debilidades en las políticas de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público.

Lo anterior, a pesar de que en el Plan Estratégico Sectorial 2023-2026 reconocen debilidades de direccionamiento estratégico y de los sistemas de información. Sin embargo, para la UNGRD no se identificaron en dicho documento indicadores ni acciones correctivas específicas para mejorar todos los resultados del FURAG, con referencia al MDI, lo que puede afectar el cumplimiento de su misionalidad.

Esto refleja la ausencia de planes de mejora con acciones correctivas desde el direccionamiento estratégico de la entidad. En este contexto, se han presentado delitos contra la administración pública colombiana, por presunto manejo inadecuado de recursos de la UNGRD para beneficio de terceros.

Así las cosas, y en aras de identificar acciones que propendan por mejorar los resultados del indicador de desempeño institucional de la UNGRD, se adelantará un estudio que permita

definir ¿qué indicadores y acciones correctivas específicas podrían implementarse en la UNGRD, derivados del análisis de los resultados de las evaluaciones de las dimensiones y políticas del MIPG, a través de FURAG, que permita mejorar el índice de desempeño institucional?

Para la comprensión de este caso, se prevé adelantar un estudio cuantitativo y longitudinal, ya que se analizarán los resultados del MDI en las seis vigencias fiscales de 2018 a 2023, de acuerdo con la información disponible en el FURAG.

3. Objetivos

Objetivo general

Diseñar indicadores y acciones correctivas específicas para la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD), basados en los resultados de las evaluaciones de las dimensiones y políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), obtenidos a través del FURAG, que contribuyan con la mejora del índice de desempeño institucional.

Objetivos específicos

1. Analizar los resultados de las evaluaciones de las dimensiones y políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), obtenidos a través del FURAG de los últimos seis años.
2. Identificar las áreas de debilidad y fortalezas que afectan el índice de desempeño institucional de la UNGRD.
3. Determinar puntos críticos de las políticas de gestión y desempeño de la UNGRD, que permitan la generación de indicadores, para facilitar el seguimiento y control de los resultados de las evaluaciones de la entidad en el MIPG, a través del FURAG.
4. Formular acciones para mitigar las debilidades identificadas.

4. Justificación

El proyecto es relevante para mejorar el desempeño institucional de la UNGRD, evitando problemas de corrupción, con implicaciones prácticas y significativas en la implementación de

indicadores, estrategias correctivas y capacitación del personal. Además, se alinea con el campo de investigación “Emprendimiento y Gerencia” establecido en la Política de Investigación de la Universidad EAN (EAN, 2022), enmarcado en la línea Modelos, metodologías y sistemas de gestión para la Gerencia de Proyectos a cargo del grupo Dirección y Gestión de Proyectos. Teóricamente, el proyecto contribuye al conocimiento sobre la aplicación de modelos de gerencia en el sector público.

Mejorar el desempeño de la UNGRD, es crucial para asegurar que la entidad cumpla su misión. En este sentido, Landázuri, et al. (2018) destacan que los cambios interconectados entre diferentes áreas de una organización son fundamentales para aumentar su competitividad y eficiencia. Implementar mejoras y desarrollos incrementales en diversas áreas de la UNGRD, permitirá una mayor cohesión y efectividad en la ejecución de sus funciones.

Por ende, herramientas como el FURAG, que permiten el seguimiento y la evaluación continua de la gestión institucional, son pertinentes para el análisis desarrollado en este proyecto. Los resultados de este tipo de evaluación ayudarán a detectar áreas que requieren mejoras y a formular estrategias correctivas basadas en datos objetivos y cuantificables.

Además, según Torres et al. (2011) el análisis estratégico de la evaluación de la calidad del servicio en el sector público revela oportunidades significativas en el entorno y destaca varias fortalezas en los métodos de evaluación. Estas fortalezas, pueden ser aprovechadas para desarrollar indicadores que mejoren el proceso de evaluación de servicios, poniéndolo más cerca a la realidad social, más relevante para los ciudadanos y más beneficioso para todos los involucrados. Incorporar estos elementos permitirá a la UNGRD, ajustar sus estrategias y prácticas de evaluación para responder de manera más eficaz a las expectativas de la sociedad.

Finalmente, Restrepo (2013) señala la importancia de perfeccionar las prácticas de rendición de cuentas, y alinearlas estrechamente con los resultados de los indicadores utilizados para medir la calidad de la gestión pública. Los distintos aspectos evaluados mediante estos indicadores reflejan variadas prácticas de rendición de cuentas. Abordar estos aspectos de manera integral, fomentará una mayor transparencia y eficiencia en la gestión de la UNGRD.

En conclusión, el proyecto propuesto es esencial para elevar el desempeño de la UNGRD, al identificar puntos para la mejora de la gestión institucional, usando los resultados de la herramienta de evaluación actual, que permita una gestión más transparente y eficiente, frente a las necesidades de la ciudadanía.

5. Marco Teórico

5.1 Estado del arte

La UNGRD ha sido objeto de diversas investigaciones que analizan su desempeño institucional. Un estudio realizado por Rodríguez y Pérez (2020) evaluó los resultados del FURAG en la UNGRD, encontrando que la entidad ha enfrentado desafíos significativos en la implementación de políticas de gestión del riesgo. Los autores concluyeron que, a pesar de los esfuerzos realizados, la UNGRD ha mantenido un desempeño por debajo de las expectativas, lo que sugiere la necesidad de un enfoque más robusto en la gestión y evaluación de sus procesos. Además, un análisis de los resultados del MDI reveló que la UNGRD presenta debilidades en áreas clave como la planificación estratégica y la rendición de cuentas (Martínez, 2021).

El MIPG ha sido objeto de estudio en el contexto de su efectividad para mejorar el desempeño institucional en el sector público. Según un análisis de Gómez y López (2019), el MIPG ha permitido a las entidades públicas en Colombia establecer un marco claro para la planeación y gestión, lo que ha resultado en mejoras en la eficiencia y efectividad de los servicios ofrecidos. Sin embargo, los autores también señalaron que la implementación del MIPG enfrenta retos, como la falta de capacitación adecuada del personal y la resistencia al cambio organizacional. Otro estudio de Sánchez et al. (2022) destacó la importancia de la alineación entre los objetivos del MIPG y las necesidades locales, sugiriendo que una mayor personalización del modelo podría potenciar sus resultados.

Es así como en un estudio realizado por Granados (2021) muestra que los resultados del FURAG evidencian avances positivos de la herramienta, en relación con el desempeño institucional, la gestión enfocada en resultados y el logro de las funciones y objetivos definidos cuando se creó.

La identificación de debilidades y la implementación de acciones correctivas son fundamentales para la mejora continua en las entidades públicas. En su investigación Torres y Ramírez (2021) abordaron cómo las entidades pueden utilizar los resultados de evaluaciones como el FURAG, para desarrollar planes de mejora que aborden las áreas críticas de desempeño. Los autores enfatizaron que la cultura de mejora continua debe ser promovida dentro de las organizaciones para asegurar que las acciones correctivas, sean efectivas y sostenibles.

Además, un estudio de Fernández y Castro (2020) analizó casos de éxito en la implementación de acciones correctivas en el sector público, destacando la importancia de la participación del personal en el proceso de mejora y la necesidad de un liderazgo comprometido.

En este contexto, conforme a la OCDE (2017), el FURAG juega un papel clave, ya que permite un monitoreo sistemático y anual de las políticas de integridad dentro de las instituciones públicas, incluyendo la UNGRD. Este formulario, al integrarse al MIPG, facilita un seguimiento centralizado y continuo de los avances en la implementación de políticas, asegurando que los compromisos con la integridad se traduzcan en acciones efectivas. Además, el monitoreo mediante el FURAG permite identificar áreas de mejora y ajustar las políticas de manera oportuna, garantizando su alineación con el desempeño institucional y por ende, los objetivos estratégicos de la entidad, para mejorar la gestión pública en su conjunto.

En línea con esto, un estudio de Granados (2021) destaca que los resultados del FURAG reflejan avances positivos en cuanto a su impacto sobre el desempeño, la prestación de servicios y la gestión orientada a resultados. No obstante, el autor señala que, para que estos efectos sean totalmente efectivos, las herramientas de evaluación deben ir más allá del simple cumplimiento normativo e incluir también mediciones sobre la productividad, calidad, oportunidad, pertinencia, coherencia, impacto y sostenibilidad.

5.2 Marco conceptual

La gestión del riesgo de desastres es fundamental para mitigar los impactos adversos que estos eventos pueden tener sobre las comunidades, y el desarrollo sostenible de los países

(CRED y UNDRR, 2020). En Colombia, la UNGRD juega un papel crucial en la planificación y respuesta a situaciones de emergencia, coordinando acciones a nivel nacional para reducir la vulnerabilidad de las poblaciones (UNGRD, 2023). La importancia de la UNGRD radica en su capacidad para integrar políticas de gestión del riesgo con estrategias de desarrollo, asegurando que las medidas de prevención y mitigación sean parte integral de la planificación nacional (Banco Mundial, 2019).

La UNGRD al ser parte de las entidades públicas colombianas son objeto de evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), dado que este modelo busca propender por la eficiencia y la gestión basada en valores de transparencia e integridad en la administración pública. Para contextualizar, se debe entender que las entidades del estado cuentan con el MIPG (Función Pública, 2023), que es un marco de referencia, que permite dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1083 de 2015.

En 2017 se utilizó el MIPG para establecer una línea base a partir de la cual las entidades públicas deben trabajar en el mejoramiento de su gestión y desempeño. En esa primera medición, participaron 3800 entidades tanto nacionales como territoriales (Leyva y Sanabria, 2023).

Así mismo, el instrumento empleado para recolectar la información para la medición del Desempeño Institucional es el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG, está integrado por un cuestionario autodiligenciable alojado en un aplicativo en línea, y habilitado anualmente para la recolección de datos. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023).

El Departamento de la Función Pública, utiliza esta herramienta para medir y analizar la gestión y los resultados de las entidades públicas (Función Pública, 2021). El FURAG, proporciona índices y datos que permiten comparar el desempeño entre diferentes entidades, ofreciendo una visión clara de su eficacia en el cumplimiento de los objetivos establecidos. Este

sistema, facilita la identificación de fortalezas y debilidades, apoyando la toma de decisiones y la implementación de acciones correctivas para mejorar la gestión pública.

El origen del MIPG está enmarcado en la evolución de las políticas de modernización administrativa del Estado colombiano. Fue formalmente creado mediante el Decreto 2482 de 2012, con el objetivo de servir como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos. Su creación responde a la necesidad de articular políticas y procesos administrativos para mejorar la eficiencia y la transparencia en la gestión pública. Posteriormente, en 2017, en cumplimiento de la Ley 1753 de 2015 (Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018), se ordenó la articulación entre el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) y el MIPG, lo cual impulsó su implementación en diversas entidades públicas.

En cuanto a la estructura del MIPG se basa en un marco de siete dimensiones que se implementa mediante una o más Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, cada una de las cuales abarca aspectos clave de la gestión pública, las cuales son: Planeación Institucional, Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público, Compras y Contratación Pública, Talento humano, Integridad, Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción, Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos, Servicio al ciudadano, Participación ciudadana en la gestión pública, Racionalización de trámites, Gobierno digital, Seguridad digital, Defensa jurídica, Mejora normativa, Gestión del conocimiento y la innovación, Gestión documental, Gestión de la información estadística, seguimiento y evaluación del desempeño institucional y Control interno. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023). A su vez, el MIPG contempla la evaluación de 19 políticas que se enfocan en aspectos fundamentales para la gestión y el desempeño institucional de las entidades públicas.

El MIPG es esencial para la evaluación del desempeño institucional, ya que proporciona un conjunto de indicadores y un sistema de retroalimentación que ayuda a identificar áreas de mejora dentro de las organizaciones (Rodríguez y Pérez, 2021). A través de la aplicación anual del FURAG, las entidades pueden medir su eficiencia y efectividad, lo que es crucial para la rendición de cuentas y la transparencia (DNP, 2022). El MIPG ha sido reconocido por la OCDE como una buena práctica debido a su enfoque en la eficiencia y en valores como la transparencia e integridad (Leyva y Sanabria, 2024).

En este contexto, es importante mencionar que, en el marco del MIPG, la herramienta FURAG, es clave para optimizar el desempeño institucional, ya que los resultados de la encuesta les facilitan a las entidades públicas tomar decisiones informadas basadas en datos, mediante el monitoreo y evaluación constante de los resultados de las políticas del MIPG y los objetivos estratégicos de cada entidad. A su vez, promueve la mejora continua al identificar áreas de optimización y fomentando la implementación de acciones correctivas, para cumplir con los objetivos misionales (Torres, 2024).

Además, con estas mediciones se fortalece la transparencia y rendición de cuentas, proporcionando información veraz que genera confianza a la ciudadana. Al disponer de datos verificables del desempeño institucional, permite fortalecer la rendición de cuentas y facilitar el acceso a información de la ejecución de los recursos públicos para que la ciudadanía evalúe la gestión estatal, en clave con la atención de sus necesidades (García y Bolívar, 2014). De igual manera, es fundamental en la gestión de riesgos de las entidades públicas, pues los resultados contribuyen a las acciones de monitoreo de indicadores y a establecer mecanismos de mitigación, que aseguran el cumplimiento de los objetivos de las iniciativas ejecutadas por las diferentes áreas de las entidades y de los objetivos estratégicos de la misma (García y Bolívar, 2014).

Así las cosas, la relevancia del MIPG se manifiesta en su capacidad para fomentar una cultura de mejora continua y aprendizaje organizacional, asegurando que las políticas públicas sean implementadas de manera coherente y optimizada (Ruiz y Fernández, 2023). En un contexto donde la administración pública enfrenta desafíos complejos, el MIPG se convierte en una herramienta estratégica para asegurar la calidad en la gestión y la prestación de servicios (Banco Interamericano de Desarrollo, 2021).

Es importante anotar, que la Medición de Desempeño Institucional (Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), 2022), se refiere a la capacidad de una entidad pública para cumplir con sus objetivos y metas establecidas, manteniendo altos niveles de eficiencia, eficacia y calidad en la prestación de sus servicios. Este desempeño, es evaluado anualmente mediante una serie de indicadores que reflejan la efectividad de las políticas y dimensiones para cada entidad.

Dicha medición genera como resultado el índice de desempeño institucional (IDI), producto del proceso de autoevaluación que realizan anualmente las entidades públicas del Estado colombiano, bajo la dirección del Departamento Administrativo de la Función Pública. Esta autoevaluación, se lleva a cabo a través del FURAG, formulario disponible en una plataforma en línea que facilita la recopilación de información sobre el cumplimiento de objetivos, y la implementación de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Su propósito es ayudar a las entidades a identificar sus fortalezas y debilidades en términos de gestión y control, permitiendo así establecer acciones de mejora (Dirección de Gestión y Desempeño Institucional, 2023).

Para medir el IDI, se formula bajo los parámetros establecidos por la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional de Función Pública. Utiliza un conjunto de preguntas que indagan sobre el desempeño institucional en torno a las 19 políticas del MIPG, agrupadas en sus siete dimensiones que dan cuenta del desempeño institucional en cada vigencia.

Dado que este desempeño no puede ser observado de manera directa, se definieron variables más concretas, cuyas mediciones se basan en la información recopilada a través del cuestionario del registro FURAG. Con estos datos se calculan los índices de desempeño institucional. Con los resultados de esta evaluación, se genera el IDI para cada entidad pública evaluada, con el cual se determina:

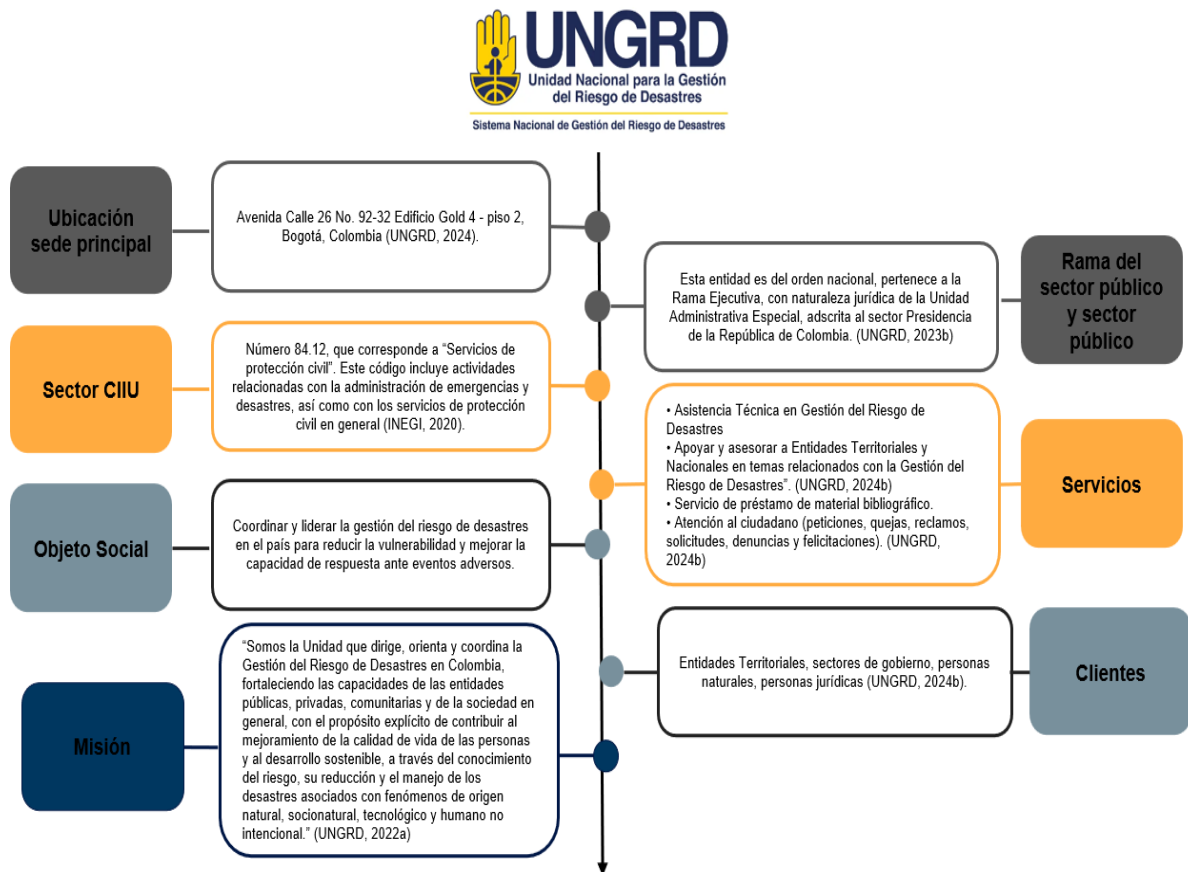
- Su nivel de desempeño en cada política y en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en su conjunto.
- El progreso que han logrado una entidad pública a lo largo del tiempo en la adopción del MIPG.
- Las políticas de MIPG que presentan un mayor o menor nivel de desempeño en la entidad evaluada.
- Las principales fortalezas y debilidades de cada política dentro del MIPG.

Lo anterior, permite a las entidades evaluadas, contar con un diagnóstico claro sobre la efectividad y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones. Asimismo, facilita la identificación de debilidades y fortalezas asociadas a su desempeño institucional.

Así las cosas, y teniendo en cuenta el objeto de análisis del presente estudio, es preciso indicar que en los últimos seis años la UNGRD ha registrado resultados del índice de desempeño institucional por debajo de los 75 puntos, valores inferiores al promedio de las entidades del sector (Función Pública, 2024). Es por esto que se analizarán los resultados estadísticos de las dimensiones y políticas, para el horizonte de tiempo definido en este estudio, a fin de identificar los puntos críticos y acciones para mejorar los resultados históricos de la UNGRD.

5.3 Marco institucional

Imagen No. 1. Marco Institucional de la UNGRD



Fuente: elaboración propia a partir de: Misión (UNGRD, 2024a) y Estrategia nacional de riesgos de desastres (UNGRD, 2024b).

La UNGRD de Colombia tiene varios referentes estratégicos clave que guían su labor en la gestión de riesgos y desastres. Estos referentes estratégicos incluyen:

1. Plan Nacional de Gestión de Desastres (PNGRD): este plan es una guía integral que establece las políticas, estrategias y acciones para prevenir, mitigar, preparar, responder y realizar recuperaciones socio naturales y tecnológicas ante desastres. Define los objetivos a nivel nacional y orienta a las entidades territoriales para la implementación de las acciones para la gestión del riesgo con las comunidades afectadas (UNGRD, 2017).
2. Ley 1523 de 2012 : esta ley establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SNGRD) y regula la gestión del riesgo de desastres en Colombia. Establece las funciones, roles y responsabilidades de las entidades competentes para diseñar e implementar acciones para la gestión de los riesgos, así como los mecanismos de coordinación y financiación para estos propósitos (Congreso de la República de Colombia, 2012).
3. Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres : esta política define los principios y directrices para la gestión del riesgo, para su desarrollo nacional y la planificación territorial (UNGR), 2020).
4. Manual de Procedimientos de Gestión del Riesgo: documento que establece los procedimientos operativos y directrices para la gestión del riesgo a nivel local y nacional. Incluye guías para la evaluación de riesgos, la preparación para atender desastres y la respuesta ante emergencias (UNGRD, 2023c).
5. Plan de Contingencia Nacional: establece las acciones a nivel nacional para dar respuesta a eventos de desastre de gran magnitud, asegurando que existan procedimientos claros para la movilización de recursos y la coordinación entre diferentes niveles de gobierno y entidades. (UNGRD, 2023d)
6. Sistema de Información para la Gestión del Riesgo de Desastres (SIGRD): herramienta que proporciona información actualizada y relevante sobre riesgos y

desastres, facilitando la toma de decisiones y la coordinación de acciones de respuestas (UNGRD, 2024c).

7. Estrategia Nacional de Reducción de Riesgos: propuesta estratégica para reducir la vulnerabilidad de las comunidades ante desastres mediante la implementación de medidas preventivas y de mitigación (UNGRD, 2022b).

5.4 Reseña histórica

La UNGRD fue establecida en Colombia en 2011, como respuesta a la creciente necesidad de una coordinación más efectiva y una gestión integral del riesgo de desastres. Antes de su creación, la gestión de desastres en Colombia estaba fragmentada y distribuida entre varias entidades, lo que a menudo conducía a una falta de coherencia y eficiencia en la formulación e implementación de respuesta y medidas de prevención y atención de desastres (UNGRD, 2020).

La UNGRD fue creada mediante el Decreto 4147 del 2011, que definió su estructura, funciones y responsabilidades. La Unidad fue establecida como una entidad del orden nacional con el objetivo de liderar, coordinar y articular los esfuerzos de la gestión del riesgo de desastres en el país.

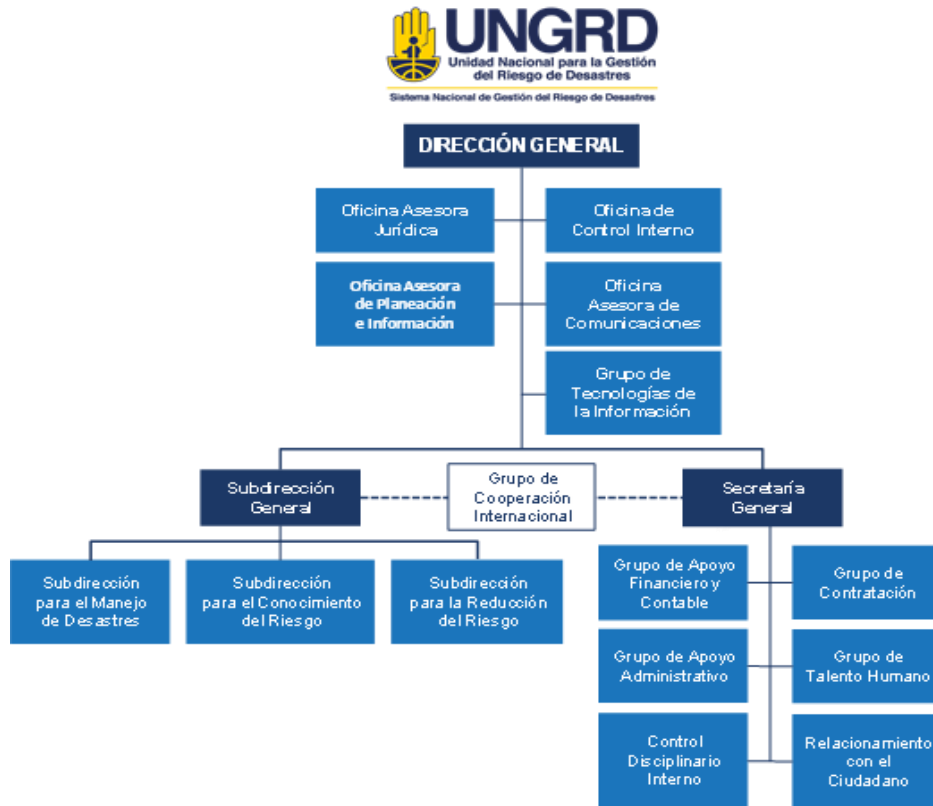
La creación de la UNGRD fue precedida por el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SNGRD), con la promulgación de la Ley 1523 de 2012. Con este sistema se buscaba consolidar las capacidades del país para enfrentar y mitigar el impacto de desastres naturales y emergencias. Esta ley le otorgó a la UNGRD la responsabilidad de coordinar las políticas, planes y estrategias relacionadas con la gestión del riesgo de desastres.

5.5 Estructura organizacional

El organigrama de la UNGRD refleja la estructura organizacional de la entidad, mostrando las diferentes áreas y niveles de responsabilidad. Cada componente del organigrama tiene

funciones específicas que contribuyen al cumplimiento de la misión de la UNGRD: proteger la vida, la integridad y el bienestar de la población colombiana (UNGRD, 2024).

Imagen No. 2. Estructura orgánica UNGRD

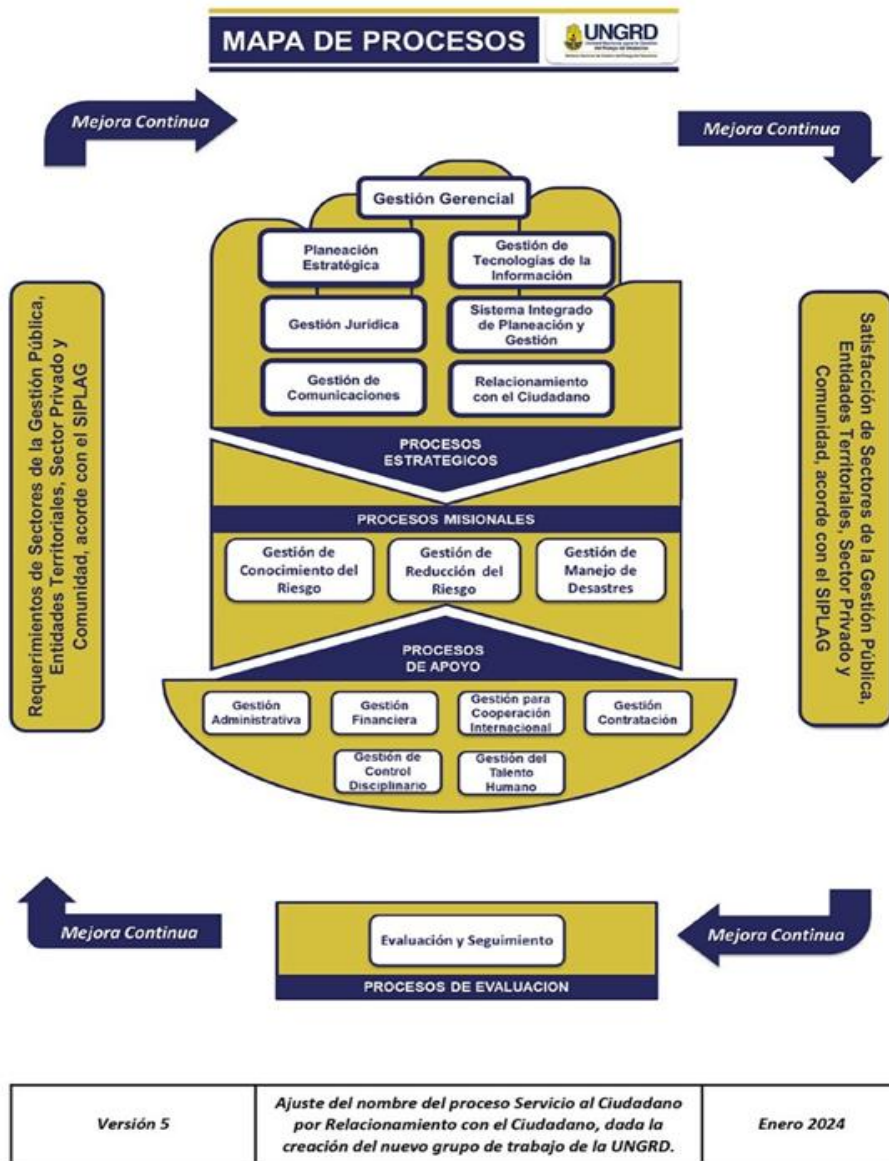


Fuente: Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres. (2024).

5.6 Procesos

El mapa de procesos de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD) es una representación visual que detalla las interacciones y relaciones entre las distintas actividades y funciones que desempeña la entidad. Este mapa es fundamental para entender cómo se organiza el trabajo de la UNGRD en el ámbito de la prevención, atención y recuperación ante desastres (UNGRD, 2024).

Imagen No. 3. Mapa de Procesos UNGRD



Fuente: Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres. (2024b).

5.7 Productos / Servicios

Imagen No. 4. Servicios y Productos de la UNGRD

SUBDIRECCIÓN CONOCIMIENTO DEL RIESGO	SUBDIRECCIÓN REDUCCIÓN DEL RIESGO	SUBDIRECCIÓN MANEJO DE DESASTRES
<p>Caracterización de escenarios</p> <ul style="list-style-type: none"> - Documentos de diagnóstico de los escenarios de riesgo. - Documentos de caracterización de escenarios por evento. - Estudios de amenaza. - Estudios de susceptibilidad. - Estudios de exposición. - Estudios de vulnerabilidad. - Propuestas para la reducción del riesgo y el manejo de desastres. 	<p>Intervención correctiva</p> <ul style="list-style-type: none"> -Evaluación de Proyectos de Intervención correctiva -Supervisión de Proyectos de Intervención Correctiva. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de instrumentos de preparativos para la respuesta y recuperación a emergencias.
<p>Evaluación y análisis</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudios técnicos: análisis de amenaza, exposición, susceptibilidad y vulnerabilidad. - Lineamientos para la elaboración de estudios de riesgo. 		<ul style="list-style-type: none"> - Acompañamiento y evaluación para la ejecución de simulaciones y simulacros.
<p>Instrumentos de monitoreo</p> <p>Comunicados, resultados de estudios, circulares, informes, insumos para planes de contingencia, protocolos de alerta, actos administrativos, sistemas de alerta temprana.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo logístico en Gestión del Riesgo de Desastres. - Coordinación para la atención de emergencias y desastres del SNGRD. - Administración Registro Único de Damnificados RUD. - Aprovechamiento y Distribución (Ayuda Humanitaria de Emergencias AHE; Banco Maquinaria, Banco Materiales, Agua y Saneamiento.
<p>Comunicación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Piezas comunicativas. - Divulgación. - Estrategias de comunicación, educación e investigación. - Insumos técnicos. - 	<p>Intervención prospectiva</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asistencia Técnica para la Reducción del Riesgo de Desastres. - Capacitación, asesoría, acompañamiento, insumos técnicos (guías). 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de Fondos de Inversión Colectiva FIC- Transferencias.
<p>Educación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planes de capacitación. - Informes de Asistencia Técnica. - Asistencia Técnica. 		<ul style="list-style-type: none"> - Informes de asistencia técnica. - Obras de emergencia.

Fuente: Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres. (2024).

6. Metodología

6.1 Primer nivel: enfoque, alcance y diseño de la investigación

Como se mencionó anteriormente, el presente estudio contempla una metodología cuantitativa y longitudinal, teniendo en cuenta que, como lo menciona Hernández et al (2018) “el estudio longitudinal, se caracteriza por observar a los mismos individuos o grupos a lo largo del tiempo, lo que permite hacer un seguimiento de las variaciones y cambios en las variables

estudiadas. Este tipo de estudio es fundamental para investigar fenómenos que requieren observar el efecto de intervenciones o políticas públicas en el largo plazo, y para identificar relaciones causales más claras" (Hernández et al., 2018, p. 159).

Adicionalmente, como lo menciona Menard (2002), los estudios longitudinales permiten observar el cambio en el comportamiento de variables a lo largo del tiempo; "permitiendo capturar dinámicas de evolución que otros diseños de investigación no pueden. Este enfoque, es especialmente útil para analizar el impacto de políticas o estrategias organizacionales a lo largo de varios períodos y proporciona una visión más precisa del comportamiento temporal de las variables". (Menard, 2002, p. 14)

Con base en lo anterior, se evidencia la importancia de adelantar el presente estudio mediante el método longitudinal, toda vez que permite realizar un análisis detallado del comportamiento de variables que dan cuenta del desempeño institucional y sus efectos, en un horizonte de tiempo determinado; que para el caso del análisis de los resultados del MIPG de la UNGRD, dichas variables corresponden a las dimensiones y políticas del MIPG. Además, esta metodología facilita la identificación de tendencias y patrones de evolución, lo que resulta clave para lograr una mejor comprensión del comportamiento de las dimensiones y las políticas evaluadas para la UNGRD.

Teniendo en cuenta que, en la presente investigación, se prevé adelantar un estudio cuantitativo y longitudinal, con base en el análisis de los resultados del MDI, de las seis vigencias fiscales de 2018 a 2023 de la UNGRD, de acuerdo con la información disponible en el FURAG. Es importante, identificar el alcance tanto de los conceptos, como de la aplicabilidad de estos en este estudio.

Con el método de investigación seleccionado, se realizará un análisis descriptivo y cuantitativo, cuyo enfoque nos permitirá utilizar los resultados numéricos del FURAG para analizar y medir variables. Se considerará como calificación aceptable aquella superior a 80, en relación con el desempeño institucional. Este análisis se estructurará en dos grandes grupos: Políticas y Dimensiones. Aunque las dimensiones están compuestas por políticas, se realizará un análisis a nivel de dimensiones para obtener una visión macro, y a nivel de políticas para profundizar en los detalles. Además, al ser un estudio en serie de tiempo, se analizarán los datos correspondientes al período comprendido entre las vigencias de 2018 a 2023, con el fin de observar cambios y tendencias en el desempeño de la UNGRD. A partir de estos análisis, se propondrán indicadores y acciones para mejorar las métricas del IDI.

6.1.1 Definición de variables

El MIPG se fundamenta en un conjunto de dimensiones que agrupan políticas y buscan optimizar la gestión pública en las entidades. Estas dimensiones son esenciales para garantizar que las instituciones cumplan con sus objetivos de manera eficiente y efectiva, promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas.

En conjunto, estas dimensiones y políticas del MIPG forman un marco integral que permite a las entidades públicas mejorar su desempeño, optimizar la gestión de recursos y, en última instancia, ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía (Función Pública, 2023).

Para este ejercicio se dio prioridad a las variables esenciales para evaluar la calidad y los resultados de las entidades.

6.1.2 Definición conceptual de las dimensiones de MIPG

Imagen No. 5 Definiciones conceptuales y operacionales de las dimensiones de MIPG

Variable: Dimensiones MIPG	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición Operacional
1. Talento Humano	Se refiere a la gestión del personal como recurso fundamental para el éxito organizacional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación y desarrollo 2. Evaluación de desempeño 	Lineamientos y prácticas para orientar el trabajo del personal, asegurando su desarrollo y bienestar.
2. Direccionamiento Estratégico y Planeación	Establece la dirección y propósito de la entidad, guiando su gestión hacia el cumplimiento de su misión y visión.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definición de objetivos 2. Monitoreo 	Formulación de planes estratégicos que definen metas y objetivos, alineando recursos y capacidades para abordarlos.
3. Gestión con valores para resultados	Se centra en la implementación de prácticas que aseguran el logro de resultados alineados con los valores del sector público.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rendición de cuentas 2. Participación ciudadana 	Conjunto de prácticas e instrumentos que permiten realizar actividades que conducen a lograr resultados propuestos.
4. Evaluación de Resultados	Permite medir el desempeño en relación con los resultados esperados, identificando logros y áreas de mejora.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indicadores de desempeño 2. Análisis de resultados 	Prácticas y herramientas que permiten conocer avances en la consecución de resultados, utilizando indicadores de desempeño.
5. Información y Comunicación	Se centra en la gestión de la información y la comunicación como herramientas esenciales para la operación.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acceso a la información 2. Gestión de datos 	Desarrollo de estrategias para la producción, gestión y acceso a la información, garantizando transparencia y participación.
6. Gestión del Conocimiento y la Innovación	Impulsa la transformación de la información en capital intelectual, fomentando una cultura de aprendizaje.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Difusión de Innovaciones 2. Fomentar los conocimientos 	Procesos para generar, capturar, compartir y aplicar conocimiento, promoviendo la colaboración y el aprendizaje continuo.
7. Control Interno	Mecanismos que permiten supervisar y evaluar la gestión, asegurando transparencia y rendición de cuentas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Auditoría Interna 2. Cumplir con la normatividad 	Prácticas y directrices que ayudan a controlar la planeación, gestión y evaluación, estableciendo acciones de prevención.

Fuente: elaboración propia del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión 5.0. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023a).

Las dimensiones del MIPG constituyen el marco que guía la gestión pública, estableciendo las bases sobre las cuales se desarrollan las políticas de gestión y desempeño institucional. Cada dimensión abarca un conjunto de principios y objetivos estratégicos que buscan optimizar la administración de recursos y mejorar la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía.

Dentro de estas dimensiones, se encuentran las políticas específicas que actúan como sus componentes estructurales. Estas políticas son fundamentales, ya que proporcionan directrices claras y acciones concretas que las entidades deben seguir para cumplir con los objetivos de cada dimensión. Por ejemplo, la dimensión de "Planeación Institucional" se apoya en políticas que promueven la formulación de planes estratégicos alineados con las necesidades del entorno, mientras que la dimensión de "Gestión del Talento Humano" se fundamenta en

políticas que buscan atraer, desarrollar y retener a los mejores profesionales en el sector público (Función Pública, 2023).

Así las cosas, la interrelación entre dimensiones y políticas no sólo fortalece la estructura organizativa de las entidades, sino que también asegura un funcionamiento coherente y eficaz, permitiendo que cada aspecto de la gestión pública esté alineado con los principios de transparencia, eficiencia y responsabilidad social. En este sentido, las dimensiones y sus políticas se convierten en herramientas esenciales para la mejora continua del desempeño institucional, facilitando la identificación de áreas de oportunidad y la implementación de acciones correctivas que respondan a las necesidades de la población.

A continuación, se detallan las dimensiones y sus respectivas políticas:

Imagen No. 6 Relación de política por cada dimensión

Variable: Dimensiones MIPG	Política
1. Talento Humano	Gestión del Talento Humano
2. Direccionamiento Estratégico y Planeación	Planeación Institucional Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público Compras y Contratación Pública
3. Gestión con valores para resultados	Integridad Participación Ciudadana en la Gestión Pública Transparencia, Lucha Contra la Corrupción y Acceso a la Información Pública Seguridad Digital Defensa Jurídica Mejora Normativa
4. Evaluación de Resultados	Evaluación de la Gestión Pública
5. Información y Comunicación	Gestión de la Información y la Comunicación
6. Gestión del Conocimiento y la Innovación	Gestión del Conocimiento y la Innovación
7. Control Interno	Control Interno y Prevención de Riesgos

Fuente: elaboración propia del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión 5.0. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023).

6.1.3 Definición conceptual de las políticas de MIPG

Para que las entidades públicas logren una administración que responda adecuadamente a las necesidades de los ciudadanos, optimizando los recursos disponibles y asegurando el cumplimiento de los principios de transparencia y eficacia, el MIPG establece 19 políticas de gestión de desempeño institucional (Función Pública, 2021). En este estudio, dichas políticas

harán parte de las variables para evaluar el desempeño institucional de la UNGRD, cuya definición conceptual se presenta a continuación:

Imagen No. 7 Definición conceptual de las políticas 1 – 10 del MIPG y dimensiones

Variables / Políticas MIPG	Definición Conceptual	Dimensiones
1. Gestión estratégica del talento humano	Está orientada a establecer las acciones para la gestión del talento humano en las entidades públicas alineadas con los objetivos institucionales y los fines del Estado.	* Ingreso * Capacitación y evaluación * Retiro
2. Integridad	Es el motor de MIPG y está orientada a establecer y fortalecer las herramientas para asegurando la probidad en el comportamiento de los servidores públicos y la prevención y el control de la corrupción.	* Cultura organizacional * Mecanismos internos para la prevención de la corrupción.
3. Planeación Institucional	Está orientada a establecer el conjunto de lineamientos a partir de los cuales las entidades formulan el plan estratégico y de ejecución, definen las acciones y asignan recursos para la satisfacción de las necesidades de la población beneficiaria o grupos de valor.	* Alineación con objetivos estratégicos del gobierno. * Eficiencia en la implementación para el logro de metas de ejecución.
4. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público	Está orientada a definir los procesos que adelanta una entidad pública para la correcta ejecución presupuestal de ingresos y gastos, durante las etapas de planeación, implementación, seguimiento y liquidación, de conformidad con el marco legal vigente.	* Eficiencia en la asignación del gasto. * Alineación estratégica con el plan de desarrollo * Monitoreo y evaluación presupuestal.
5. Compras y contratación pública.	Busca que las entidades públicas gestionen adecuadamente las adquisiciones y la celebración de contratos y convenios a través de las plataformas electrónicas para la contratación pública, dando cumplimiento a los marcos legales vigentes.	* Cumplimiento normativo para las adquisiciones y la contratación pública. * Transparencia en los procesos de contratación.
6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	Está orientada al mejoramiento de las capacidades institucionales, a través de la alineación del modelo de operación por procesos, la estructura organizacional y la estrategia institucional. Esto con el fin de incrementar el valor público institucional en la prestación de los servicios.	* Optimización de procesos para reducción de trámites. * Tecnologías para optimización de procesos.
7. Gobierno Digital	Es una política transversal, que busca impulsar el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) para mejorar la eficiencia de las entidades públicas en sus procesos internos y en la comunicación entre el Estado, los ciudadanos y demás partes interesadas.	* Acceso a plataformas digitales. * Grado de implementación de herramientas tecnológicas.
8. Seguridad Digital	Busca promover el fortalecimiento de las capacidades de las entidades públicas para identificar, gestionar y mitigar los riesgos de seguridad digital.	* Mecanismos de seguridad y protección de datos. * Resiliencia institucional frente a un ciber ataque.
9. Defensa jurídica	Comprende lineamientos orientados a mejorar la gestión y articulación institucional para la gestión del ciclo de defensa jurídica del Estado.	* Eficacia en la defensa del Estado, ante demandas. * Gestión del riesgo jurídico.
10. Mejora Normativa.	Promueve el fortalecimiento de la seguridad jurídica de las entidades públicas, promoviendo la expedición de normas eficientes y transparentes, orientadas al desarrollo económico y el bienestar social de las personas.	* Frecuencia de la revisión de la normatividad vigente. * Reducción de normatividad innecesaria.

Fuente: elaboración propia a partir del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Versión 4). (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023).

Imagen No. 8 Definición conceptual de las políticas 11 – 19 del MIPG y dimensiones

Variables / Políticas MIPG	Definición Conceptual	Dimensiones
11. Servicio al ciudadano	Está orientada a asegurar que los ciudadanos reciban una atención oportuna y efectiva a sus necesidades, incorporando un enfoque diferencial y eliminando barreras de acceso.	* Satisfacción del usuario. * calidad de los servicios.
12. Racionalización de trámites	Es el conjunto de directrices orientadas a simplificar, estandarizar y automatizar los trámites administrativos de las entidades públicas, para cumplir con su misionalidad de manera eficiente.	* Grado de optimización de trámites. * Facilidad de acceso y realización de los trámites. * Medición de la satisfacción del usuario.
13. Participación ciudadana en la gestión pública	Busca asegurar que las entidades tanto los ciudadanos como sus organizaciones incidan en la toma de decisiones de las entidades públicas, a través de mecanismos que faciliten la participación ciudadana.	* Mecanismos de participación directa (consulta previa y toma de decisiones). * Rendición de cuentas. * Transparencia y acceso a la información.
14. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional.	Busca asegurara que las entidades públicas implementen acciones de monitoreo y evaluación permanente a su desempeño, lo que permite mejorar la planificación, tomando decisiones informadas e implementar las acciones preventivas y correctivas que se requieran.	* Seguimiento a los indicadores de desempeño. * Eficiencia en la retroalimentación para realizar los ajustes requeridos a partir de la evaluación de desempeño institucional.
15. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Es el conjunto de directrices para que las entidades públicas prevengan, detecten y gestionen los riesgos asociados a las actividades administrativas y misionales. Además, incluye acciones para asegurar el derecho ciudadano al acceso a la información pública, según la legislación vigente en esta materia.	* Disponibilidad de información para el ciudadano. * Accesibilidad a la información para el ciudadano. * Mecanismos anticorrupción.
16. Gestión documental.	En aras de promover la transparencia en la administración pública, esta política contempla el conjunto de lineamientos para la adecuada gestión documental y el fomento de la cultura archivística.	* Gestión documental adecuada. * Calidad de la información estadística. * Uso información estadística.
17. Gestión de la Información Estadística.	Está orientada a asegurar que las entidades públicas generen y utilicen información estadística, a lo largo del ciclo de las políticas públicas y que desarrollen herramientas de control político, favoreciendo la transparencia en las actuaciones del Estado.	* Calidad de los datos (precisión, consistencia y actualidad de la información). * Acceso oportuno y transparencia de la información. * Compatibilidad y comparación de datos.
18. Gestión del conocimiento	Promueve la adaptación de las entidades públicas al entorno cambiante y la gestión del conocimiento, fomentando la innovación institucional, para que los servicios se ajusten a las necesidades de la población beneficiaria.	* Captura de conocimiento. * Gestión de la innovación. * Transferencia de conocimientos. * Aprendizaje organizacional. Capacidad de integrar el conocimiento para mejorar los procesos.
19. Control interno	Busca promover la implementación de sistemas de control interno para que las entidades públicas cumplan sus objetivos estratégicos, gestionando adecuadamente los riesgos e implementen los planes de mejora que se requieran.	* Evaluación del riesgo. * Implementación de mecanismos de control interno. * Auditoría interna. * Cumplimiento normativo.

Fuente: elaboración propia a partir del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Versión 4). (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023).

6.1.4 Definición Operacional de las políticas

A partir de la correlación de los resultados del cuestionario único del FURAG, la Función Pública genera índices, que son las principales unidades de medida de desempeño institucional, utilizando la teoría de respuesta al ítem (TRI). Estos incluyen índices de desempeño institucional, índices por dimensiones y políticas e índices desagregados, facilitando la comparación de los datos (Función Pública, 2023).

Los índices de desempeño institucional evalúan la capacidad de las entidades para la adecuada administración de recursos y la provisión de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades de la población beneficiaria. Los índices por dimensiones y políticas permiten evaluar las capacidades institucionales por dimensiones y políticas del MIPG respectivamente, mientras que, los índices desagregados permiten hacer mediciones detalladas por cada una de las políticas (Función Pública, 2023).

En aras de identificar las debilidades y oportunidades de mejora la UNGRD, se utilizará la información de los resultados de las 468 preguntas del FURAG para el periodo de 2018 a 2023, enfocándose en las políticas que permiten identificar el desempeño de la entidad en su implementación y formular acciones correctivas e indicadores.

6.1.5 Identificación del Sector

Es importante observar el comportamiento de los resultados del Índice de Desempeño Institucional de la UNGR, comparado con el sector al cual pertenece, que para este caso es Presidencia de la República, que está conformado por seis (6) entidades, permitiendo identificar su posicionamiento frente a este indicador.

Imagen No. 9 Entidades Nación del Sector Presidencia de la Republica

Entidades Sector Presidencia de la República
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA
AGENCIA PARA LA REINCORPORACION Y LA NORMALIZACION
UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTION DEL RIESGO DE DESASTRES
AGENCIA NACIONAL INMOBILIARIA VIRGILIO BARCO VARGAS
AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACION INTERNACIONAL DE COLOMBIA
AGENCIA DE RENOVACION DEL TERRITORIO

Fuente: Página Función Pública (<https://www.funcionpublica.gov.co/>)

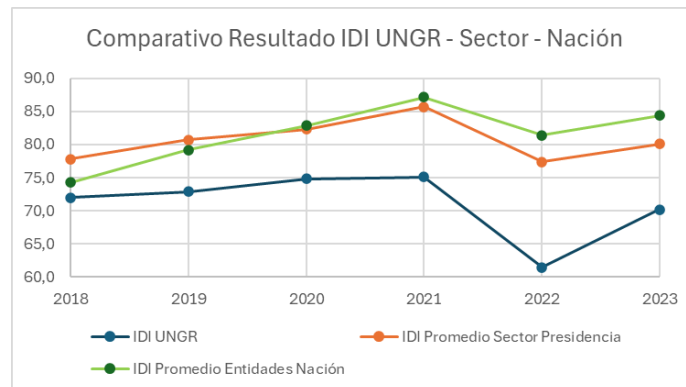
Se presenta un consolidado de las calificaciones del IDI, resultado de la medición del FURAG obtenidas desde 2018 al 2023, tanto de la UNGR, como del promedio de las seis (6) entidades del sector Presidencia, y del promedio del universo de las entidades evaluadas a nivel nación. Se resume en la siguiente tabla:

Imagen No. 10. Resultados IDI de la UNGR/Sector/Nación

Vigencia	IDI UNGR	IDI Promedio Sector Presidencia	IDI Promedio Entidades Nación	# Entidades Evaluadas
2023	70,2	80,1	84,4	153
2022	61,4	77,4	81,4	152
2021	75,1	85,7	87,2	146
2020	74,8	82,3	82,9	147
2019	72,9	80,7	79,2	147
2018	72	77,8	74,3	143
Promedio	71,1	80,7	81,6	

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados evaluación MIPG 2018-2023

Imagen No. 11. Resultados comparativos IDI de la UNGR/Sector/Nación



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados evaluación MIPG 2018-2023

Teniendo en cuenta la gráfica descrita, donde se visualizan los datos del comportamiento de los resultados del Índice de Desempeño Institucional de la UNGRD y los resultados promedio del IDI del sector Presidencia de la república, al cual pertenece esta entidad; y el IDI promedio de todas las entidades evaluadas del sector Nación, se puede observar, que en todos los años los resultados promedio del Sector Presidencia como de las Entidades Nación superan ampliamente el resultado del IDI de la UNGRD.

El año 2022 muestra un claro descenso en el rendimiento de la UNGRD, cayendo casi 13 puntos en su IDI respecto a 2021. Aunque los promedios del Sector Presidencia y Entidades Nación también disminuyen, esta caída en la UNGRD es más pronunciada, lo que podría reflejar problemas específicos dentro de la institución, como crisis internas, falta de recursos, o dificultades operativas que afectan su estabilidad, lo que impacta en su capacidad para mantener un desempeño creciente.

En 2023, hay una mejora parcial en la UNGRD (70,2), aunque sigue por debajo de los niveles de años anteriores. El Sector Presidencia, al cual pertenece la UNGRD y el promedio del IDI de las Entidades Nación, siguen mostrando un rendimiento estable y algo superior a los años previos.

De otra parte, es importante resaltar que existe una brecha considerable entre el desempeño de la UNGRD y los promedios de las Entidades Nación y el Sector Presidencia de la república. Esto indica que, a pesar de los esfuerzos, la UNGRD tiene desafíos significativos para alcanzar los niveles de eficiencia y desempeño observados en otras entidades, dentro de la evaluación del MIPG realizado a través del FURAG.

Aunque ha habido una ligera mejora en 2023, la UNGRD necesita implementar cambios estratégicos para abordar las causas subyacentes de la disminución del desempeño en 2022 y recuperar su trayectoria ascendente de manera sostenible.

6.1.6 Población

La población objeto del presente estudio está constituida por los reportes e informes generados por la Función Pública, a partir de la Medición del Desempeño Institucional (MDI) por vigencia. Estos documentos son de consulta libre para las entidades y ciudadanos interesados e incluyen bases de datos con el detalle de la calificación por cada una de las

políticas del MIPG, los resultados de los índices de desempeño institucional, y recomendaciones de la Función Pública, para que cada entidad implemente acciones dirigidas a mejorar el desempeño institucional.

Así las cosas, para el análisis del desempeño institucional de la UNGRD, se tomarán dichos reportes para realizar los análisis estadísticos correspondientes, tanto a nivel de políticas como de dimensiones del MIPG.

6.2 Segundo nivel

6.2.1 Selección de métodos o instrumentos para recolección de información

Nuestra investigación como ya se mencionó, es de tipo cuantitativo correlacional, puesto que se establecerán relaciones entre los resultados de las evaluaciones de las políticas y dimensiones (variables del estudio), y esto permitirá identificar indicadores y acciones correctivas específicas que permitan mejorar el IDI de la UNGRD.

Los datos corresponden a fuentes secundarias, validadas correctamente con la metodología de medición, descrita en el “Documento metodológico de la operación estadística Medición del Desempeño Institucional MDI” (Función Pública, 2023), que proporciona elementos, para que todas las entidades públicas puedan realizar un diagnóstico de sus fortalezas y debilidades en la gestión y el desempeño institucional, llevar a cabo un proceso de retroalimentación y documentar anualmente sus progresos, con el fin de alcanzar de manera efectiva los objetivos establecidos por dichos modelos.

Bajo esta premisa, nuestra investigación no requiere diseño o desarrollo de instrumentos para recolección de información.

6.2.2 Técnicas de análisis de datos

Fase 0. Extracción de la información: los datos corresponden a fuentes secundarias y se toman del micrositio de MIPG de la página web de la Función Pública. Estos resultados están registrados en el FURAG y son derivados del proceso de autoevaluación anual de las políticas y dimensiones por parte de las entidades públicas, para la implementación obligatoria del MIPG.

Fase 1. Consolidación y depuración de la información: se realizará la revisión de los datos en busca de errores, como valores faltantes, duplicados o inconsistencias. Así mismo, se verificará que los datos corregidos sean precisos y representativos. Este proceso asegurará que los datos sean precisos y confiables, lo que es crucial para obtener conclusiones válidas.

Fase 2: Análisis descriptivo y exploratorio: se utilizarán técnicas de análisis descriptivo, para explorar la información, determinar patrones y comportamientos y, de esta forma, hacer una primera exploración de los datos. Producto de este análisis, se establecerá la distribución de los datos, algunas medidas descriptivas y una visión general de la información a analizar. De igual forma, estos análisis exploratorios, buscan identificar valores atípicos o *outliers*, que generen mucha dispersión en la información y ocasionen falsas alertas (Pérez, 2019). Dentro del diseño metodológico, se utilizará la herramienta estadística “R”, que es un lenguaje de programación, que nos permite el análisis de datos, la visualización y la realización de modelos estadísticos (Team, 2023).

Fase 3: Análisis Correlacional: permite evaluar la relación entre dos o más variables, determinando en qué medida y de qué manera están asociadas (López, 2017). Sirve para identificar patrones y tendencias, así como para establecer si un cambio en una variable está relacionado con un cambio en otra, ya sea de manera positiva o negativa.

Para este caso se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman ya que investigadores como Martínez R., Tuya L., Martínez M., Pérez A. y Cánovas A. (2009) afirman que es ideal para utilizarlo cuando los datos incluyen valores extremos, ya que estos pueden influir considerablemente en el coeficiente de correlación de Pearson, o cuando se trata de distribuciones no normales. Además, no se ve afectado por variaciones en las unidades de medida.

Fase 4: Identificación de indicadores y acciones correctivas específicas, que permitan mejorar el índice de desempeño institucional de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD). Una vez se tiene la información de análisis correlacional, se podrán establecer patrones de comportamiento entre el conjunto de variables, lo que permitirá definir los indicadores pertinentes y diseñar acciones correctivas para que la entidad a futuro mejore su índice de desempeño institucional.

7. Análisis y Discusión de los Resultados

7.1 Metodología

Fase 0. Extracción de la información: los datos corresponden a fuentes secundarias y se tomaron del micrositio de MIPG de la página web de la Función Pública, cuyo enlace es: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>.

Estos resultados corresponden a los procesos de autodiagnóstico y autoevaluación anual realizados en el aplicativo FURAG, que para nuestro caso corresponde a la UNGR, tomando los resultados desde la vigencia 2018 hasta 2023. Se descargaron las bases de datos nación en archivo Excel, con las calificaciones por cada una de las siete (7) dimensiones y de las diecinueve (19) políticas del MIPG de la entidad evaluada.

7.1.1 Fase 1. Consolidación y depuración de la información

La preparación de datos es fundamental en cualquier proceso de análisis o modelado, ya que la calidad de los datos incide directamente en la fiabilidad y precisión de los resultados. Para el presente estudio, este proceso se llevó a cabo revisando los datos exportados a Excel de la base de datos con los resultados del FURAG, identificando algunos valores faltantes, y ajustando la organización de las columnas con mediciones de las políticas, para realizar los análisis de los resultados consolidados en la serie de tiempo.

Una vez depurada la información, se observa que, para el objeto de análisis, no se cuenta con la información completa de las políticas 5 “Compras y contratación públicas” y de la política 10 “Mejora Normativa”, ya que, en algunas vigencias, estas políticas no se incluyeron para la medición o no fueron objeto de evaluación; por esta razón, en el proceso de control de calidad realizado, no se incluyeron para el presente estudio.

Los resultados, se presentan en una escala de 1 a 100, siendo 100 el máximo puntaje a lograr (Función Pública, 2024). A continuación, se presenta el resumen de los resultados consolidados para el análisis:

Imagen No. 12 Resultados FURAG – Dimensiones MIPG de la UNGR 2018-2023

Vigencia	IDI	D1_Talento_Humano	D2_Direccionamiento_Estrategico	D3_Gestion_Resultados	D4_Evaluacion_Resultados	D5_Informacion_Comunicacion	D6_Gestion_Conocimiento	D7_Control_Interno
2023	70,2	77,5	85,0	71,9	77,2	71,9	15,0	76,1
2022	61,4	48,9	72,8	64,8	62,6	58,1	17,6	59,9
2021	75,1	71,9	77,4	80,7	73,2	76,5	65	75,5
2020	74,8	70,2	72,1	76,5	67,4	74,8	69	75,5
2019	72,9	70,9	75,2	75,6	66,5	75,3	58,6	74,1
2018	72	67,9	71,4	74,2	64,3	76,6	58,6	72,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos por la UNGRD en el MIPG.

Imagen No. 13 Resultados FURAG – Políticas MIPG de la UNGR 2018-2023

Vigencia	Política 1	Política 2	Política 3	Política 4	Política 6	Política 7	Política 8	Política 9	Política 11	Política 12	Política 13	Política 14	Política 15	Política 16	Política 17	Política 18	Política 19
2023	86.2	70.3	89.9	61.3	73.4	78.9	66.7	76.2	63.9	54.6	64.8	77.2	78.4	53.8	76.8	15.0	76.1
2022	81.3	30.6	74.3	56.9	82.7	77.8	75.9	90.5	35.7	38.5	53.7	62.6	59.2	76.2	50.5	17.6	59.9
2021	73.2	69.9	79.1	43.2	78.8	91.4	85.9	87.3	71.3	73.8	72.9	73.2	76.7	79.9	84.9	65	75.5
2020	73.9	65.4	72.3	65.7	80	84.2	82	87.7	67.7	71.9	71	67.4	73.7	83	85.3	69	75.5
2019	71	70.2	75.5	67.6	72.6	83.3	75.9	70.1	70.6	66.8	74.9	66.5	75.2	72.8	72	58.6	74.1
2018	68	66.7	71	69.7	69	76.7	71.7	65.5	75.5	63.5	73.8	64.3	76.5	74	Sin dato	58.6	72.2
Promedio	75.6	62.2	77.0	60.7	76.1	82.0	76.3	79.5	64.1	61.5	68.5	68.5	73.3	73.3	73.9	47.3	72.2

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos por la UNGRD en el MIPG.

Es importante indicar que en la imagen No. 13 no se incluyeron los resultados correspondientes a las políticas 5. Política de Compras y Contratación Pública y 10. Política de Mejora Normativa, toda vez que en las evaluaciones del FURAG no se encuentran los datos para algunas de las vigencias.

Imagen No. 14 Listado de políticas MIPG

Política	Nombre Política
Política 1	Política de Gestión Estratégica del Talento Humano
Política 2	Política de Integridad
Política 3	Política de Planeación Institucional
Política 4	Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
Política 5	Política de Compras y Contratación Pública
Política 6	Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
Política 7	Política de Gobierno Digital
Política 8	Política de Seguridad Digital
Política 9	Política de Defensa Jurídica
Política 10	Política de Mejora Normativa
Política 11	Política de Servicio al Ciudadano
Política 12	Política de Racionalización de Trámites
Política 13	Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública
Política 14	Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
Política 15	Política de Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
Política 16	Política de Gestión Documental
Política 17	Política de Gestión Información Estadística
Política 18	Política de Gestión del Conocimiento
Política 19	Política de Control Interno

Fuente: elaboración propia a partir del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Versión 4). (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021).

7.1.2 Fase 2: Análisis descriptivo y exploratorio

El análisis descriptivo es una técnica estadística utilizada para resumir y organizar los datos de forma que se pueda comprender fácilmente. Este tipo de análisis proporciona una visión general de las características y patrones principales en un conjunto de datos sin hacer inferencias ni predicciones. De esta forma, la idea es utilizar análisis gráfico e interpretación de medidas descriptivas, útiles para observar distribuciones de datos, detectar posibles patrones y comprender las características de las variables. Asimismo, de manera análoga, permite preparar los datos para análisis posteriores.

En términos generales, este análisis representa la primera fase en el proceso de análisis de datos, ya que proporciona una visión integral de la información, lo que facilita la toma de decisiones fundamentadas y orienta el desarrollo de análisis adicionales más detallados o complejos, como el análisis de componentes principales que se llevará a cabo a continuación.

Para este estudio, se utilizaron técnicas de análisis descriptivo mediante el software estadístico, de distribución libre “R”, que es un lenguaje de programación, para análisis estadístico, que facilita el cálculo preciso de correlaciones entre variables, ofrece herramientas para evaluar la significancia y la robustez de las correlaciones, permite visualizaciones efectivas y en general es una herramienta integral para realizar análisis de correlación, brindando precisión para realizar análisis en profundidad de las relaciones entre variables en un conjunto de datos (Team R. C., 2023) .

De igual forma, con el análisis en este software estadístico, permitió examinar los datos y descubrir patrones y tendencias, lo que constituyó una primera fase de exploración, identificando la distribución de los datos, así como algunos valores atípicos o *outliers* que puedan generar una gran dispersión en los datos.

Para el presente estudio, se utilizó la versión del programa estadístico “R”, del año 2024, versión R-4.4.1.

7.1.3 Fase 3: Análisis Correlacional

Teniendo en cuenta que uno de los objetivos planteados, es analizar los resultados de las evaluaciones de las dimensiones y políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), obtenidos a través del FURAG de los últimos seis años de la UNGR, a través del análisis estadístico multivariado (análisis de componentes principales ACP), se realizaron correlaciones, que permitieron simplificar las relaciones complejas en los datos, resaltando las relaciones más fuertes, y eliminando redundancias, lo cual facilita tanto la interpretación como la visualización de estas correlaciones (Snee, 2016).

De la misma manera, los componentes principales representan combinaciones de variables que capturan las relaciones esenciales en los datos (técnica para generar indicadores compuestos), lo cual permite identificar estructuras subyacentes, como grupos de variables que se mueven juntas, indicando una correlación inherente entre ellas.

Se generaron planos factoriales por dimensiones y por políticas, permitiendo visualizar las relaciones multivariadas, que nos permiten realizar análisis, identificando puntos fuertes y debilidades, que en conclusión nos va a llevar a la generación de acciones de mejora y correctivas, propuestas finales del presente estudio.

7.1.4 Fase 4: Identificación de indicadores y acciones correctivas específicas

Con los resultados obtenidos de la información de análisis correlacional, derivada del proceso estadístico multivariado utilizado, se describen patrones de comportamiento entre el conjunto de variables, permitiendo la definición de algunos indicadores pertinentes y diseñar acciones correctivas para que la entidad a futuro mejore su índice de desempeño institucional, a través de las acciones de fortalecimiento en las políticas implementadas, que conllevan a la robustez de las dimensiones y por ende al resultado consolidado de mejora del IDI de la UNGRD.

8. Análisis Descriptivo

El análisis descriptivo de dimensiones y políticas se centra en la evaluación de diversas variables a través de sus estadísticas descriptivas, como la media, desviación estándar, mínimo, máximo y coeficiente de variación.

Este análisis permite identificar áreas de fortaleza y debilidad en la gestión y las políticas implementadas, así como la necesidad de enfocarse en la mejora de la gestión del conocimiento, que presenta la media más baja y la mayor variabilidad.

8.1 Dimensiones Evaluadas

- 1 **Desempeño Institucional:** esta dimensión presenta una media con una desviación estándar baja, que refleja un nivel de desempeño institucional aceptable; sin embargo, la baja desviación estándar indica una inconsistencia en las calificaciones lo que sugiere posibles fallas en el registro de la evaluación o debilidades en la implementación de las acciones dirigidas al logro de los objetivos institucionales.
2. **Talento Humano:** la media es más baja en comparación con otras dimensiones, lo que sugiere que una de las áreas de mejora es la gestión del talento humano, es decir, evidencia debilidades en algunos lineamientos para la implementación del MIPG, acordes a lo establecido por la función pública.
3. **Direccionamiento Estratégico:** esta dimensión muestra un desempeño estable, demostrando que la entidad está implementando un plan estratégico, aunque pueden estar presentando falencias o retrasos de ejecución.
4. **Gestión de Resultados:** esta dimensión muestra un desempeño estable, lo que indica que la entidad cuenta con procesos estandarizados para implementar acciones de seguimiento al cumplimiento de los objetivos institucionales. No obstante, al tener un cumplimiento aceptable en el marco de las mediciones del MIPG, la UNGRD estaría llamada a identificar oportunidades de mejora para la atención adecuada y oportuna de las necesidades de sus grupos de valor.

5. **Evaluación de Resultados:** la media es moderada, lo cual indica que la entidad presenta debilidades para medir los avances en su gestión y la consecución de los resultados con la oportunidad cantidad y calidad de esperar de acuerdo con los lineamientos en el MIPG.
6. **Información Comunicación:** la media indica un nivel aceptable para esta dimensión, pero la desviación estándar sugiere que se debe fortalecer la manera como la entidad efectúa sus comunicación interna y externa.
7. **Gestión Conocimiento:** esta dimensión presenta la media más baja y la mayor variabilidad, lo que indica que la gestión del conocimiento es la dimensión del MIPG de la UNGRD más crítica, y por ello necesita acciones de mejora.
8. **Control Interno:** la media es positiva y la baja variabilidad, lo que sugiere que la entidad está adelantando acciones de mejora que permitan mitigar riesgos y asegurar a través de la evaluación de los puntos el cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad.

8.2 Políticas Evaluadas

1. **POLITICA 1:** esta política muestra un buen desempeño general, con una media alta y una variabilidad moderada la cual se encuentra orientada a establecer los lineamientos del plan estratégico y de ejecución de la entidad.
2. **POLITICA 2:** la media es baja y la alta variabilidad sugiere que esta política podría estar enfrentando serios problemas en la orientación y atención oportuna a los ciudadanos.
3. **POLITICA 3:** esta política tiene un desempeño fuerte y estable, por lo cual su percepción esta conforme al objetivo de promover la transparencia en las directrices de la política pública, detectando y gestionando los riesgos asociados a las actividades administrativas.
4. **POLITICA 4:** la media es baja, lo que sugiere que esta política necesita mejoras significativas al establecer las acciones de la gestión humana, por cuanto es un factor transversal de la entidad y la base de la ejecución de proyectos
5. **POLITICA 6:** esta política muestra un buen desempeño y estabilidad en la adquisición y celebración de contratos y convenios a través de las plataformas digitales.
6. **POLITICA 11:** esta política tiene la media más alta, indicando un buen desempeño en la búsqueda de impulsar el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones, en procesos internos y externos.

El análisis descriptivo de las dimensiones y políticas revela que la Gestión del Conocimiento y la Política 18 presentan la mayor variabilidad en las respuestas, evidenciada por sus altos coeficientes de variación, lo que sugiere una falta del cumplimiento de los lineamientos establecidos en el MIPG, para que la UNGRD preserve y divulgue efectivamente el conocimiento que genera y fortalezca sus procesos de innovación. En contraste, dimensiones como el Direccionamiento Estratégico y la Gestión de Resultados muestran una mayor implementación de parámetros de la política de planeación institucional y de fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos.

De otra parte, los resultados de las evaluaciones del MIPG de la UNGRD para las vigencias 2018 a 2023, muestran fortalezas en algunas de sus dimensiones como el Direccionamiento Estratégico y algunas políticas, así como debilidades significativas, especialmente en la dimensión y política de Gestión del Conocimiento. Por lo anterior, a continuación, se presentarán los análisis estadísticos detallados para los resultados de la evaluación de las dimensiones y políticas, que permitirán identificar las debilidades, fortalezas y acciones de mejora de la UNGRD.

8.3 Análisis multivariado de los resultados del MIPG para la UNGRD

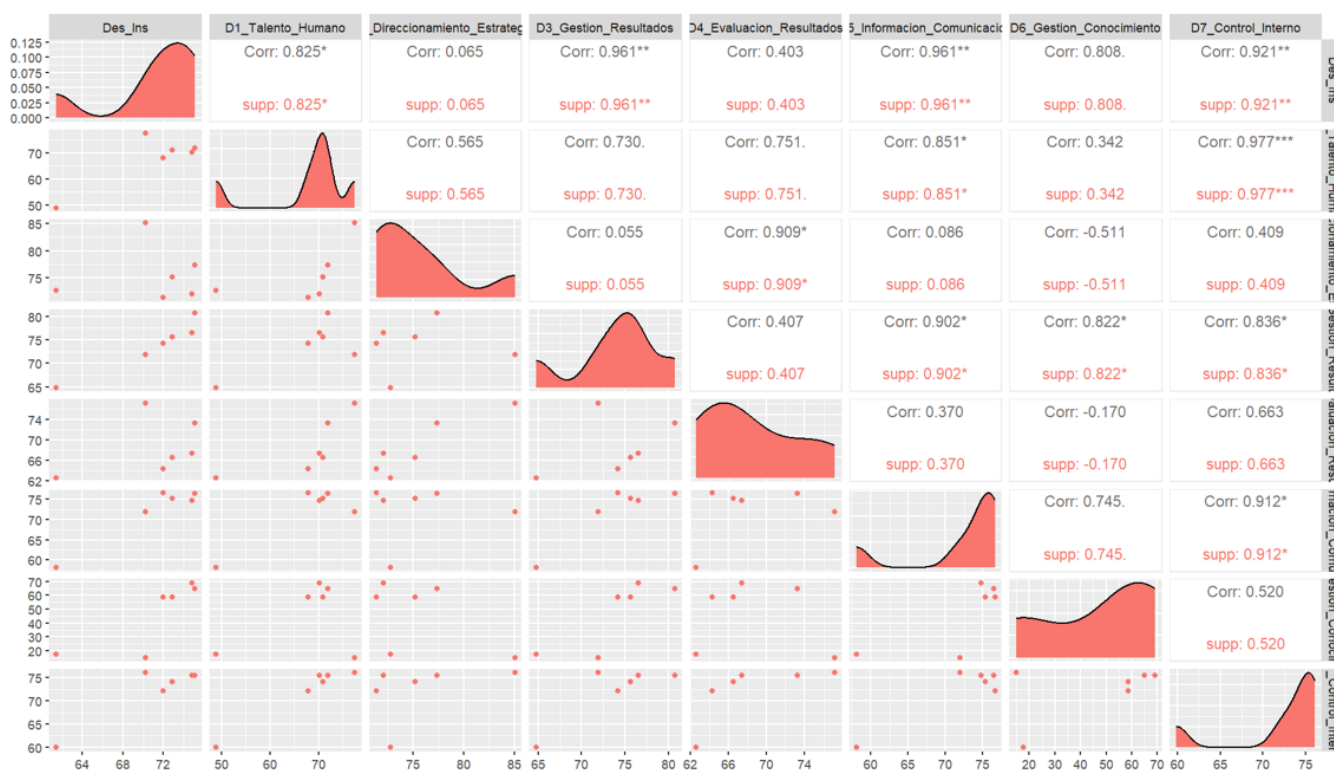
La evaluación de desempeño institucional mide la capacidad de las entidades públicas para cumplir con sus objetivos, metas y la implementación de acciones tendientes a la satisfacción de las necesidades ciudadanas (Bolívar y García, 2015). Esta capacidad se evalúa continuamente con el Modelo Integral de Planeación y Gestión (MIPG), el cual, desde un enfoque integral de la administración pública, mide las siete dimensiones clave para identificar fortalezas y áreas de mejora dentro de la organización (Función Pública, 2021).

En este contexto, se realizó un análisis correlacional y multivariado de los resultados de desempeño institucional de las dimensiones y políticas del MIPG obtenidos por la UNGRD entre 2018 y 2023, a fin de entender la interacción entre factores fundamentales en la gestión pública, como son el desempeño institucional, las dimensiones y políticas del MIPG para dicha entidad. El análisis permitió identificar patrones de interdependencia entre las dimensiones y entre las políticas, así como posibles desalineaciones que afectan la efectividad de los procesos internos de la UNGRD.

8.4 Análisis multivariado de las dimensiones del MIPG para la UNGRD

A continuación, se presenta un análisis de las tendencias de los datos de las dimensiones proporcionadas por el FURAG para la UNGRD, con base en la matriz de correlación y en la gráfica de análisis de componentes de dimensiones, tomando como referencia el IDI para cada periodo y comparándolos con las políticas más destacadas.

Imagen No. 15 Matriz de correlación de los resultados de las dimensiones del MIPG en relación con el desarrollo Institucional de la UNGRD



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos por la UNGRD en el MIPG.

Como se observa en la Imagen No. 15, al medir la correlación entre el desempeño institucional y las dimensiones del MIPG, cinco de ellas mostraron una alineación significativa con el desempeño institucional, con un coeficiente de variación de entre 0.8 y 0.9. Sin embargo, las dimensiones de Direccionamiento Estratégico y Evaluación de Resultados obtuvieron un coeficiente de 0.065 y 0.403, respectivamente, lo que indica una desalineación respecto del desempeño institucional.

La baja correlación sugiere que estas dimensiones no están integradas adecuadamente en la gestión de la entidad, lo cual puede generar problemas para el establecimiento de metas, la planificación a largo plazo, y el seguimiento e implementación de medidas correctivas ante los bajos resultados del MIPG. En particular, la desalineación de la dimensión de Direccionamiento Estratégico sugiere una posible falta de claridad en las acciones para alcanzar los objetivos y estrategias, por parte de los servidores públicos de la UNGRD.

Dicha falta de alineación podría traducirse en dificultades para planear a largo plazo, gestionar eficientemente los recursos y coordinar esfuerzos para dar respuestas efectivas a las necesidades de gestión del riesgo en el país.

En cuanto al coeficiente bajo de 0.403 de la dimensión de Evaluación de Resultados, este sugiere dificultades de la UNGRD en el monitoreo y evaluación continua del desempeño, lo que podría afectar la capacidad de la entidad para identificar áreas y estrategias de mejora.

8.5 Análisis descriptivo de los resultados de las dimensiones en el FURAG de la UNGRD

A continuación, se presenta el análisis de los resultados del FURAG, correspondientes a las calificaciones obtenidas por la UNGRD en las 7 dimensiones del MIPG.

Como se observa en la siguiente imagen, durante el periodo evaluado, las calificaciones de las dimensiones alcanzan puntajes máximos de hasta 85 puntos y mínimos de hasta 15 puntos, mientras que el índice de desempeño institucional (IDI), registra puntajes que no superaron los 75.1 puntos, en ninguna de las vigencias.

Imagen No. 16 Matriz consolidado de resultados del FURAG por dimensión para la UNGRD

Vigencia	IDI	D1_Talento_Humano	D2_Direccionamiento_Estrategico	D3_Gestión_Resultados	D4_Evaluación_Resultados	D5_Información_Comunicación	D6_Gestión_Conocimiento	D7_Control_Interno
2023	70.2	77.5	85.0	71.9	77.2	71.9	15.0	76.1
2022	61.4	48.9	72.8	64.8	62.6	58.1	17.6	59.9
2021	75.1	71.9	77.4	80.7	73.2	76.5	65	75.5
2020	74.8	70.2	72.1	76.5	67.4	74.8	69	75.5
2019	72.9	70.9	75.2	75.6	66.5	75.3	58.6	74.1
2018	72	67.9	71.4	74.2	64.3	76.6	58.6	72.2
Promedio	71.1	67.9	75.7	73.9	68.5	72.2	47.3	72.2

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos por la UNGRD en el MIPG.

Desde el punto de vista de los resultados del IDI, se observan puntajes satisfactorios en términos generales; sin embargo, dentro de las dimensiones evaluadas, se identifican caídas significativas que indican dificultades en el desempeño institucional.

Considerando que la nota máxima es de 100 puntos, se observan puntajes bajos en las dimensiones de Gestión del Conocimiento, con un promedio de 47.3, y Talento Humano de 67.88. De otra parte, las dimensiones con puntajes más altos para la entidad son el Direccionamiento Estratégico, con un promedio de 75.6, y la Gestión para Resultados con Valores, con un promedio de 73.9.

En cuanto a la tendencia de los resultados, se observa para la Dimensión de Gestión del Conocimiento una caída importante de 43.6 puntos entre 2018 y 2023, alcanzando apenas 15 puntos en la última medición, correspondiente a la vigencia 2023.

Por otro lado, se observa que la dimensión de Gestión para Resultados con Valores presenta un comportamiento estable, con un alza en 2021, año en el que alcanzó 80.7 puntos, posteriormente para la medición del año siguiente se observó una caída llegando a 64.8 puntos, que recuperó en 2023, alcanzando 71.9 puntos.

De igual manera, se observa una recuperación constante para algunas de las dimensiones. La dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación presenta incrementos significativos

pasando de 7.4 en 2018 a 85 puntos en 2023, mostrando un aumento de 12.2 puntos. De igual manera, la dimensión de Control Interno presenta un desempeño regular, con incrementos de 16.2 puntos, pasando de 72.2 puntos en 2018 a 76.1 en 2023. A pesar de haber tenido una caída en 2022, año en el que obtuvo 59.9 puntos.

Asimismo, se destaca el comportamiento de la dimensión de talento Humano presentó un comportamiento estable, los 4 primeros años de medición, en los que se observaron pequeños incrementos. Sin embargo, para 2022, esta dimensión presentó una caída significativa de 23 puntos, que recuperó en 2023, al obtener un incremento de 28,6 puntos.

De otra parte, es importante desatacar que entre 2021 y 2022, los resultados obtenidos por las diferentes dimensiones indican una caída en el desempeño institucional, siendo las dimensiones de Gestión del Conocimiento y Talento Humano las que presentaron mayores reducciones en su puntuación, con una disminución de 47.4 y 23 puntos respectivamente.

Por su parte, dimensiones como Control Interno y Gestión para Resultados con Valores, presentaron una caída similar de 15.6 y 15.9 puntos respectivamente; mientras que la Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación fue la dimensión con la menor disminución entre 2021 y 2022, que correspondió a 4.6 puntos.

En este contexto, si bien para 2022 todas las dimensiones sufrieron una caída, esto resulta ser indicativo de dificultades en el desempeño institucional en conjunto, el cual presentó una caída de 13.7 puntos.

Ahora bien, dicha tendencia a la baja en 2022 tuvo una recuperación en 2023 para casi todas las dimensiones, destacándose el alza que presentó la dimensión de Talento Humano con un incremento de 28.6 puntos; seguida de la dimensión de Control Interno que presenta un incremento de 16.2, Evaluación de Resultados con 14.6, Información y Comunicación con 13.8 puntos y Direccionamiento Estratégico y Planeación con un incremento de 12.2 puntos.

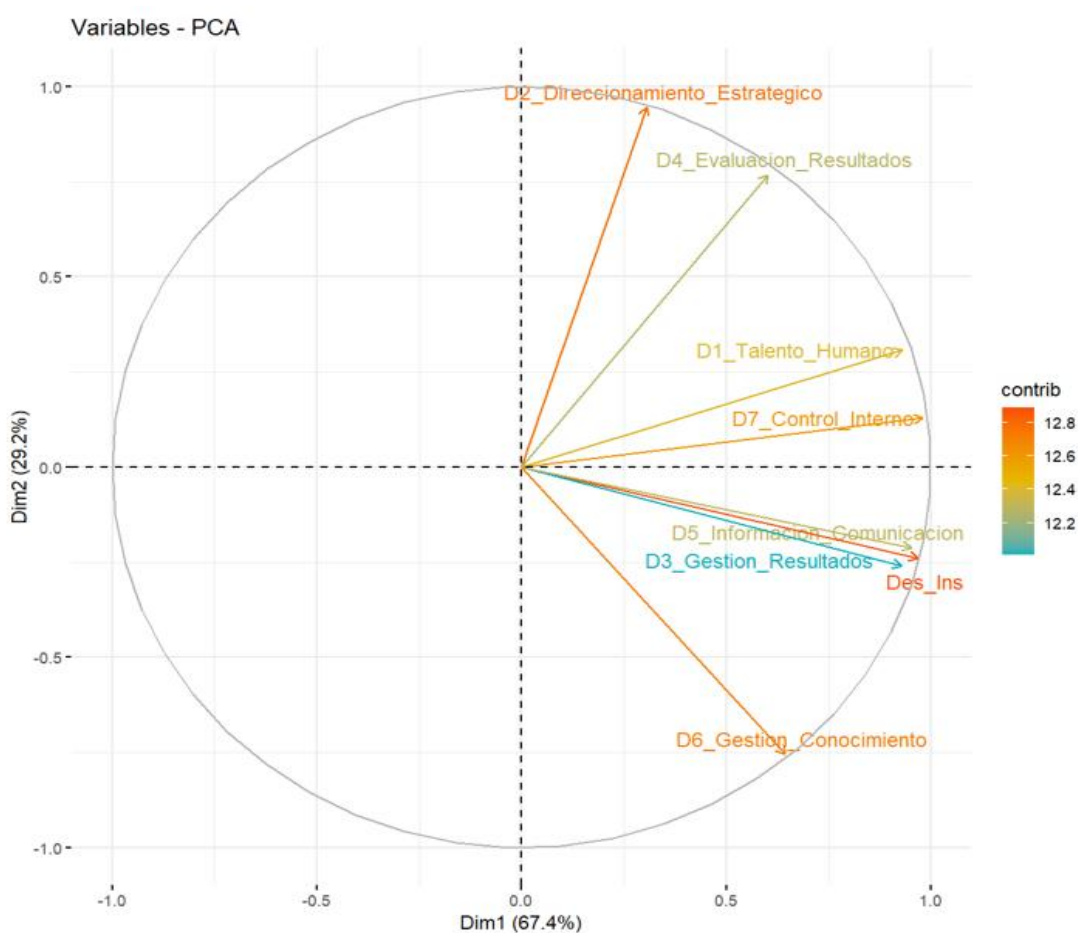
Así las cosas, si bien estos resultados denotan esfuerzos de la UNGRD para superar las dificultades del 2022, la dimensión de Gestión del Conocimiento sigue rezagada, con una

disminución de 2.6 puntos. Situación que se ilustró anteriormente en las tendencias de los resultados de las dimensiones y políticas en el MIPG.

8.6 Análisis de Componentes Principales

Esta medición permitió realizar análisis multivariado; es decir, identificar las relaciones entre las dimensiones del MIPG, así como también entre estas y el desempeño institucional en el tiempo.

Imagen No. 17 Resultados de componentes principales



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos por la UNGRD en el MIPG.

A partir de los resultados de las mediciones del MIPG entre 2018 y 2023, como se observa en la Imagen No. 17, se identifica que las dimensiones de Gestión de Resultados e Información y Comunicación se encuentran alineadas con el Desempeño Institucional; mientras que las

dimensiones de Evaluación de Resultados, Direccionamiento Estratégico y Gestión del Conocimiento están desalineadas.

Es importante destacar que la dimensión de Gestión del Conocimiento presenta un coeficiente de correlación de 0.808, lo que indica alineación con el desempeño institucional; sin embargo, al analizar su comportamiento frente a las demás dimensiones a través del análisis de componentes principales, se evidencia una desalineación significativa. Este comportamiento atípico frente a las demás dimensiones sugiere la existencia de circunstancias particulares que incidieron en la disminución importante en los puntajes del MIPG entre 2018 y 2023, como se identifica en la Imagen No. 17. Lo cual puede indicar dificultades de la UNGRD en la gestión, innovación y divulgación del conocimiento. Estos resultados serán tenidos en cuenta para definir acciones de mejora que permitan su recuperación progresiva y de manera sostenida de esta dimensión.

De otra parte, las dimensiones de Talento Humano y Control Interno presentan un coeficiente de correlación con el desempeño institucional de 0.825 y 0.921, respectivamente; no obstante, al analizar las relaciones multivariadas, su desempeño indica desalineación con el desempeño institucional, pero con potencial de alineación futura. Frente a este resultado, sería conveniente fortalecer estas áreas, lo que a su vez impactaría en las demás dimensiones.

Así las cosas, cuando se presenta desalineación entre el desempeño institucional y alguna de las dimensiones del MIPG se evidencian afectaciones en la capacidad de la entidad de operar con orientación al cumplimiento de su misionalidad, el desarrollo de procesos internos de acuerdo con los principios de eficiencia, transparencia y mejora continua, lo que puede resultar en un impacto negativo en la prestación de los servicios.

Entonces, la mejora del talento humano podría incluir acciones tendientes a potenciar la capacitación, la retención del talento con mejor desempeño y su compromiso con los objetivos institucionales (Bohlander y Morris, 2020), para afrontar los desafíos de la gestión de los riesgos en el país y lograr una alineación entre los recursos humanos con los objetivos institucionales.

En cuanto a la dimensión del Control Interno, y en aras de lograr una mayor alineación entre esta dimensión y el desempeño institucional, se podría fortalecer el área de control interno para que implementen oportunamente auditorías internas y externas, verificando la adecuada ejecución de los recursos, en cumplimiento del marco legal vigente y los procedimientos establecidos en la entidad (Torres, 2024). Esto puede incluir la evaluación de los procesos precontractuales de servicios y adquisiciones para la gestión de proyectos, especialmente durante emergencias, bajo los principios de transparencia y legalidad.

Adicionalmente, es recomendable fortalecer los procedimientos de rendición de cuentas periódicas, especialmente en la fase posterior a la atención de desastres, como un mecanismo que fomente la transparencia en la gestión de recursos y la confianza pública en la entidad (Torres, 2024).

En lo que respecta a la Dimensión de Direccionamiento Estratégico, siendo esta una dimensión clave para que las entidades evalúen y alineen sus objetivos a las necesidades y expectativas de los grupos de valor (ESAP, 2023), para lograr la alineación de esta dimensión con el desempeño institucional, resultaría favorable para la UNGRD mejorar su planeación estratégica. Este proceso debe incluir la definición de objetivos claros y medibles para las áreas, el establecimiento de indicadores de desempeño para medir avances hacia el cumplimiento de los objetivos; la asignación de recursos para atender las prioridades estratégicas (Función Pública, 2021) de la UNGRD y la atención oportuna de las emergencias, procurando la eficiencia en el gasto. De esta manera, se contribuiría para que la UNGRD avanzara en el fortalecimiento y la lineación entre las políticas y dimensiones del MIPG y el desempeño institucional.

8.7 Análisis descriptivo de los resultados de las políticas en el FURAG de la UNGRD

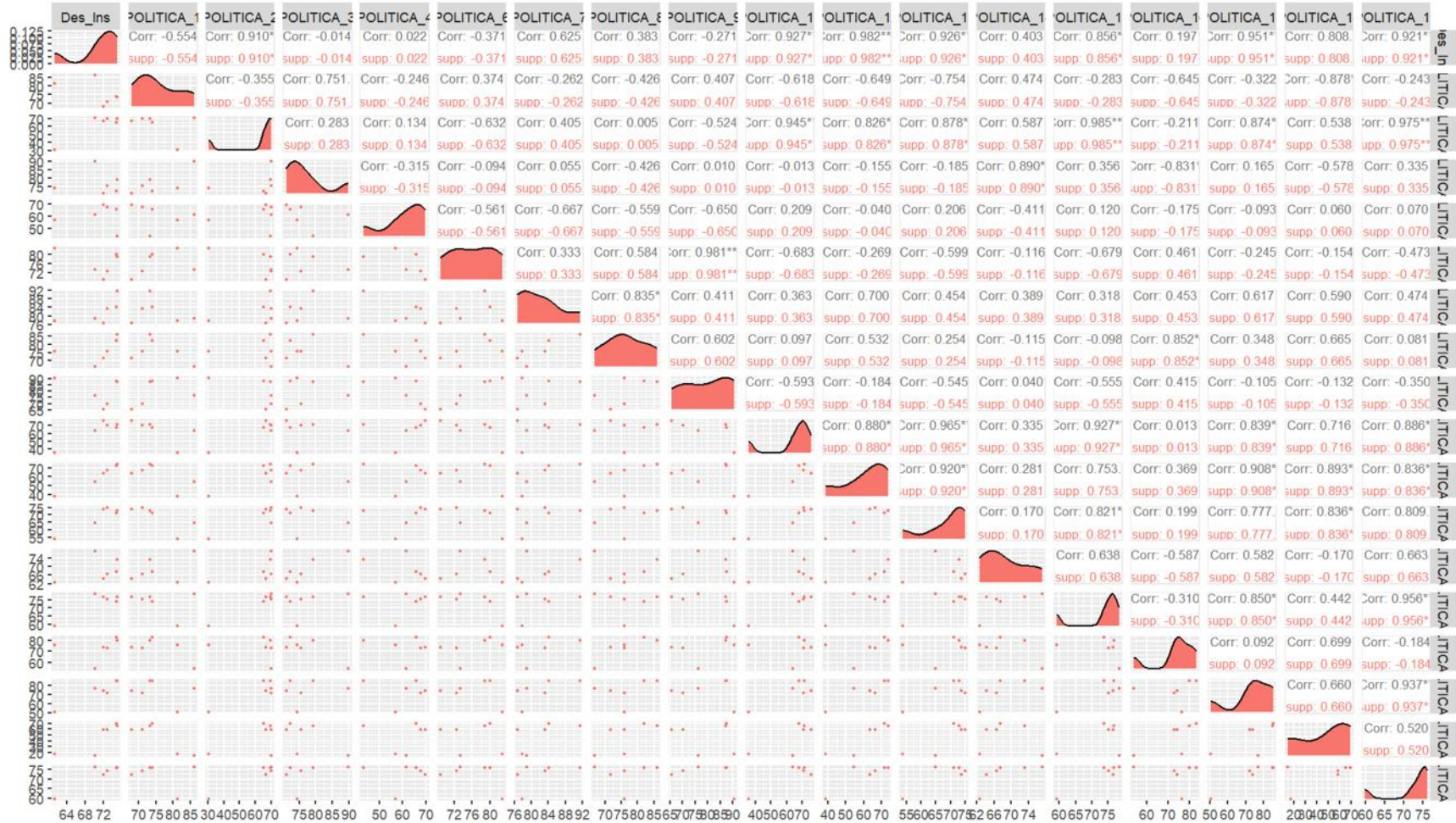
A continuación, se presenta el análisis de los resultados del FURAG, se presenta un análisis de las tendencias de los datos de las políticas proporcionadas por el FURAG para la UNGRD, con base en la matriz de correlación y en la gráfica de análisis de componentes de políticas, tomando como referencia el IDI para cada periodo y comparándolos con las políticas más destacadas.

Imagen No. 18 Matriz consolidado de resultados del FURAG por políticas para la UNGRD

VIGENCIA	2018	2019	2020	2021	2022	2023
IDI	72,00	72,90	74,80	75,10	61,40	70,20
P1 de Gestión estratégica del Talento Humano	68,00	71,00	73,90	73,20	81,30	86,20
P2 Gestión Integridad	66,70	70,20	65,40	69,90	30,60	70,34
P3 Planeación Institucional	71,00	75,50	72,30	79,10	74,30	89,93
P4 Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	69,70	67,60	65,70	43,20	56,90	61,33
P6 Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	69,00	72,60	80,00	78,80	82,70	73,44
P7 Gobierno Digital	76,70	83,30	84,20	91,40	77,80	78,89
P8 Seguridad Digital	71,70	75,90	82,00	85,90	75,90	66,67
P9 Defensa Jurídica	65,50	70,10	87,70	87,30	90,50	76,19
P11 Servicio al Ciudadano	75,50	70,60	67,70	71,30	35,70	63,86
P12 Racionalización de Tramités	63,50	66,80	71,90	73,80	38,50	54,55
P13 Participación Ciudadana en la Gestión pública	73,80	74,90	71,00	72,90	53,70	64,81
P14 Seguimiento y evaluación del Deseempeño Institucional	64,30	66,50	67,40	73,20	62,60	77,16
P15 Transparencia, Acceso a la Información lucha contra la Corrupción	76,50	75,20	73,70	76,70	59,20	78,39
P16 Gestión Documental	74,00	72,80	83,00	79,90	76,20	53,77
P17 Gestión Informática y estadística	73,90	72,00	85,30	84,90	50,50	76,78
P18 Gestión del conocimiento	58,60	58,60	69,00	65,00	17,60	15,00
P19 Control Interno	72,20	74,10	75,50	75,50	59,90	76,07

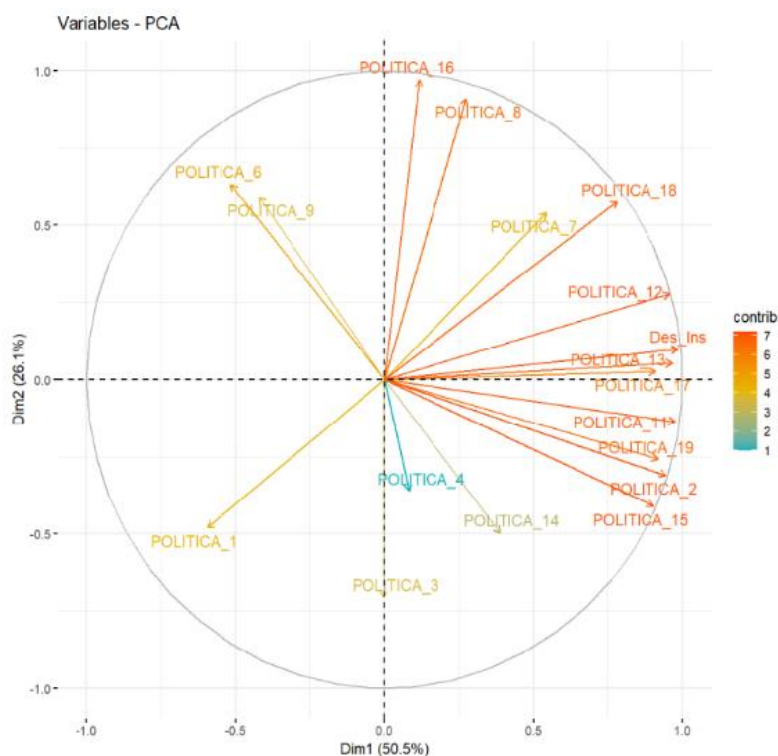
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos por la UNGRD en el MIPG

Imagen No. 19 Matriz de correlación de los resultados de las dimensiones del MIPG en relación con el desarrollo Institucional de la UNGRD



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos por la UNGRD en el MIPG.

Imagen No. 20 Gráfico de resultados de componentes principales



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos por la UNGRD en el MIPG.

1. Tendencia General de Desempeño Institucional

Como se observa en las imágenes anteriores, el IDI tiene pequeñas fluctuaciones, indicando que el desempeño mínimo requerido es relativamente constante a lo largo del tiempo, con pequeños cambios.

El IDI mínimo ha aumentado ligeramente (de 72 en 2018 a 75.1 en 2021). Sin embargo, aunque para 2023 se presentó una ligera mejora, respecto de 2022, la UNGRD necesita implementar cambios estratégicos tendientes al fortalecimiento de la implementación de los lineamientos en materia de gestión y desempeño institucional.

2. Tendencia en las Políticas:

2.1. Políticas que cumplen con el Índice de Desempeño:

- **P1 (Gestión estratégica del Talento Humano):** muestra una tendencia estable alrededor de los 70, con un leve aumento de 68 en 2018 a 86.2 en 2023. Se mantuvo

por debajo del índice los primeros cuatro años y solo fue hasta 2022 y 2023 que supero el IDI.

- **P7 (Gobierno Digital):** experimenta un aumento considerable, pasando de 76.7 en 2018 a 91.4 en 2021, y luego se mantiene en torno a los 78 en los últimos años, siempre por encima del mínimo.
- **P17 (Gestión Informática y estadística):** su desempeño es consistente y estable, siempre por encima del mínimo, con valores alrededor de 70-75 durante los primeros años y un ligero aumento en 2023 (76.8).
- **P6 (Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos) y P9 (Defensa Jurídica):** estas políticas comienzan en un bajo desempeño en 2018 y en 2019 a partir de 2020 se mantiene constante por encima del índice mínimo de desempeño, bajando un poco en 2023, pero siempre por encima de los 70.

2.2. Políticas que requieren atención debido a caídas de desempeño o fluctuaciones:

- **P2 (Gestión Integridad):** aunque comienza con un valor cercano al mínimo (66.7 en 2018), muestra un descenso alarmante a 30.6 en 2022, lo que indica una caída importante en su desempeño, seguida de una leve recuperación a 70.3 en 2023.
- **P4 (Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público):** experimenta fluctuaciones severas. Comienza con 69,7 en 2018, baja a 67,6 en 2019 y 65,7 en 2020, pero luego tiene una caída más drástica a 43.2 en 2021. En 2022 y 2023, se recupera lentamente pero siempre por debajo del IDI.
- **P8 (Seguridad Digital):** aunque comienza con valores por encima del IDI, para el 2023 bajan drásticamente por debajo de 66, sin lograr el índice institucional.
- **P12 (Racionalización de Trámites):** aunque empieza con 63.5 en 2018, tiene una baja significativa en 2022 (38.5), mostrando un rendimiento muy por debajo del índice mínimo, y se recupera levemente en 2023 (54.6), pero sigue siendo insuficiente.
- **P16 (Gestión Documental):** esta política muestra un desempeño crítico, comenzando con 74 en 2018, pero cayendo a un desempeño bajo (53.8) en 2023. Este comportamiento requiere una revisión.
- **P11 (Servicio al Ciudadano):** al igual que la anterior comienza con un alto desempeño (75.5 en 2018) y cae estrepitosamente en 2022 con 35.7. Se debe revisar

- **P18 (Gestión del conocimiento):** presenta un resultado inicial de 58.6 en 2018, pero sufre una caída drástica en 2022 (17,6) este año es de especial atención.

2.3. Políticas con una mejora constante:

- **P6 (Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos):** esta política muestra una tendencia creciente, pasando de 69 en 2018 a 80 en 2020, y manteniendo un desempeño estable por encima del índice mínimo en los siguientes años (82.7 en 2022 y 73.4 en 2023).
- **P14 (Seguimiento y evaluación del Desempeño Institucional):** aunque comienza con 64.3 en 2018, muestra una leve disminución en 2022 (62.6), pero se recupera significativamente en 2023 (77.2), superando el índice mínimo.

8.8 Análisis General de Componentes Principales

Para interpretar los resultados de un Análisis de Componentes Principales es importante comprender qué representan estos valores. Es por ello, que se debe entender que el Análisis de Componentes Principales (ACP) (Ochoa, 2012), es una técnica estadística utilizada para reducir la dimensionalidad de un conjunto de datos mientras se conserva la mayor cantidad posible de la variabilidad presente en los mismos. Es particularmente útil cuando se tienen variables correlacionadas entre sí y se busca identificar patrones, tendencias o estructuras subyacentes en los datos (Molina, 2009).

El ACP transforma un conjunto de variables originales (que pueden estar correlacionadas), en un nuevo conjunto de variables no correlacionadas, denominadas componentes principales. Para el presente estudio, a partir de la aplicación de esta herramienta, se obtuvieron los siguientes resultados:

$$\begin{aligned} \text{Indice_Total} = & \text{Des_Ins} * 0.1739 + \text{D1_Talento_Humano} * 0.1603 + \\ & \text{D2_Direccionamiento_Estrategico} * 0.0171 + \text{D3_Gestion_Resultados} * 0.1595 + \\ & \text{D4_Evaluacion_Resultados} * 0.0667 + \text{D5_Informacion_Comunicacion} * 0.1678 + \\ & \text{D6_Gestion_Conocimiento} * 0.0766 + \text{D7_Control_Interno} * 0.1777 \end{aligned}$$

Las contribuciones representan la proporción de la variabilidad explicada por cada variable en un componente específico o un modelo global.

8.9 Interpretación General de Contribuciones

Una contribución más alta indica que la variable tiene mayor influencia o peso en el componente analizado. Una contribución baja sugiere que la variable tiene menor impacto o importancia en ese componente.

Imagen No. 21 Gráfico de resultados ACP variables dimensiones UNGRD

Dimensión	Contribución (%)
Desempeño institucional	17.40
D1_Talento_Humano	16.03
D2_Direccionamiento_Estrategico	1.72
D3_Gestion_Resultados	15.96
D4_Evaluacion_Resultados	6.67
D5_Informacion_Comunicacion	16.78
D6_Gestion_Conocimiento	7.66
D7_Control_Interno	17.77

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos por la UNGRD en el MIPG.

Estos resultados permiten inferir las contribuciones de las diferentes dimensiones, las cuales se presentan a continuación:

Dimensiones con altas contribuciones ($\geq 15\%$):

- Desempeño institucional (17.40%): La variable que más contribuye. Esto implica que es la dimensión clave para explicar la variabilidad del componente analizado.
- D7_Control_Interno (17.77%): También es una de las variables más influyentes. El control interno juega un rol destacado en el desempeño general.
- D5_Informacion_Comunicacion (16.78%): Tiene un impacto significativo, subrayando la relevancia de una comunicación efectiva.
- D1_Talento_Humano (16.03%) y D3_Gestion_Resultados (15.96%): También tienen una influencia importante en el análisis.

Dimensiones con contribuciones moderadas (5%-10%):

D6_Gestion_Conocimiento (7.66%) y D4_Evaluacion_Resultados (6.67%): Aunque contribuyen, tienen menor peso que las anteriores. Esto sugiere que su importancia en el componente es menor en comparación con otras variables.

Dimensión con baja contribución (< 5%):

D2_Direccionamiento_Estrategico (1.72%): Tiene una contribución muy baja. Es la menos relevante en el componente analizado, lo que podría indicar que esta dimensión no está fuertemente relacionada con la variabilidad capturada.

Recomendaciones sobre el índice compuesto

Conforme a lo anteriormente expuesto, se infiere que la UNGRD debe enfocar esfuerzos en mejorar dimensiones clave como: Control Interno, Información y Comunicación, y Talento Humano son prioritarias. Estas áreas contribuyen significativamente y pueden ser fundamentales para mejorar el desempeño institucional. Asimismo, las estrategias de mejora deben priorizar estas dimensiones.

De igual manera, es importante considerar el comportamiento de la dimensión de Direccionamiento Estratégico que presenta una baja contribución al índice de desempeño (1.72%), que, si bien no denota un peso relevante en este análisis, como las dimensiones anteriormente mencionadas, su comportamiento llama la atención pues indica falta de alineación con las otras dimensiones, baja calidad de los datos relacionados con esta dimensión y la necesidad de alcanzar margen de mejora en los procesos relacionados con el direccionamiento estratégico.

Interrelación de dimensiones

Las dimensiones con alta contribución suelen estar correlacionadas. Por ejemplo, un buen desempeño en Control Interno y Gestión de Resultados puede estar relacionado con una comunicación eficiente y un buen talento humano.

9. Debilidades y fortalezas a partir de las dimensiones y políticas del MIPG para la UNGR

En el marco del estudio de los resultados obtenidos por la UNGRD en la evaluación de su desempeño institucional con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), para las 6 vigencias evaluadas, se identificaron fortalezas y debilidades en su desempeño institucional.

9.1 Debilidades y fortalezas de las dimensiones

9.1.1 Fortalezas de las dimensiones del MIPG para la UNGRD

A partir de los análisis anteriormente presentados, se identifican fortalezas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, pues mantienen su calificación y alcanza el puntaje más alto para 2023 (85 puntos), lo que da cuenta de la capacidad de la UNGRD para orientar sus acciones a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos (Función Pública, 2024).

Por su parte, la dimensión de Gestión de Resultados y Valores, al lograr una puntuación promedio de 73.9, indica que la gestión pública de la UNGRD tiene orientación al logro de su misionalidad y a los objetivos propuestos.

Así mismo, la dimensión de Control Interno se destaca al presentar mejoras entre 2018 y 2023, alcanzando el tercer promedio más alto (72.2). Lograr un crecimiento sostenido en el tiempo, indica que la UNGRD implementa controles orientados a la prevención y gestión de los riesgos en línea con los objetivos institucionales.

Finalmente, se destaca entre las fortalezas de la UNGRD la dimensión de Talento Humano, que presenta un crecimiento sostenido, lo que podría indicar que la entidad viene implementando acciones para que el ciclo de los trabajadores se dé en condiciones adecuadas, sin que este activo clave de la organización cuente con condiciones que fomenten su desarrollo. Esto teniendo en cuenta que su calificación promedio no alcanza 70 puntos.

9.1.2 Debilidades de las dimensiones del MIPG para la UNGRD

De conformidad con los análisis anteriormente descritos, las principales debilidades de la evaluación para UNGRD entre 2018 y 2023 incluyen el bajo desempeño de la dimensión de Gestión del Conocimiento con promedio de 47.3, alcanzando la calificación más baja en 2023, comparando con los resultados de años anteriores y entre dimensiones. Esta situación da cuenta de las deficiencias de la entidad en materia de la generación, transferencia y uso del conocimiento para el logro de los objetivos institucionales (Función Pública, 2021). Lo cual puede indicar una alta resistencia al cambio y al diseño de estrategias para mejorar la coordinación interna con enfoque estratégico, para el logro eficiente de los objetivos de la entidad.

Adicionalmente, respecto a las tendencias negativas de los resultados de las dimensiones en 2022, estas evidencian problemas institucionales para orientar las diferentes áreas al logro de un desempeño institucional óptimo.

Sumado a lo anterior, la dimensión de Gestión Documental presenta un desempeño irregular, lo que es indicativo de una debilidad en los procesos de gestión documental, organización de archivos físicos y digitales de las actividades adelantadas por la UNGRD, lo que puede afectar la eficacia administrativa, la rendición de cuentas (Función Pública, 2023) y en general la gestión de evidencias que den cuenta del cumplimiento normativo en materia de gestión documental (Ley 594 de 2000).

En lo referente a la dimensión de Gestión del Talento Humano, aunque presenta una recuperación entre vigencias, con un promedio de 67.88, evidencia debilidades que pueden estar relacionadas con dificultades para implementar acciones en el desarrollo y la evaluación de competencias de los trabajadores, así como la mencionada resistencia al cambio, asociada a la debilidad de la cultura organizacional (David, 2023), que puede afectar la moral y el desempeño personal de los trabajadores, así como la retención del talento (David, 2003).

9.2 Debilidades y fortalezas de las políticas del MIPG para la UNGRD

Con base en el análisis de resultados de las políticas del formulario FURAG evaluadas para la UNGRD, se identificaron las siguientes fortalezas y debilidades que afectan el desempeño institucional, lo que permitirá identificar los puntos de mejora para esta entidad.

9.2.1 Fortalezas de Políticas del MIPG para la UNGRD

De acuerdo con los resultados estadísticos la UNGRD con 82.05 puntos en promedio entre 2018 y 2023 y cumpliendo el IDI, la política de Gobierno digital de la entidad al parecer promueve el uso seguro de las TIC para mejorar la eficiencia del Estado y generar confianza digital. Al integrar la seguridad digital en este enfoque, se protege la información y se asegura una interacción confiable con los ciudadanos. Esto apoya la transformación digital y fortalece otras áreas clave del gobierno, como la transparencia y la gestión de trámites, contribuyendo a una administración pública más eficiente y segura.

Así mismo, para la Defensa Jurídica con un promedio de 79.55 puntos alcanzó el IDI desde el 2020, lo que puede indicar que la UNGRD es efectiva en la defensa jurídica conforme al manual operativo del MIPG. La entidad organiza sus actividades siguiendo un modelo de Gerencia Jurídica Pública eficiente y eficaz, lo que ayuda a reducir de forma sostenible el número de demandas en su contra y el monto de las condenas que debe asumir. Además, mejora su rendimiento durante el proceso judicial y recupera los pagos realizados por sentencias.

Con respecto a la Planeación Institucional, la UNGRD (con un promedio de 77,02 puntos entre 2018 y 2023) parece ser eficiente, ajustándose a los lineamientos de la política de planeación. Se enfoca en definir su ruta estratégica, buscando satisfacer las necesidades de sus grupos de valor, todo ello en el marco de la Constitución Política, la Ley 152 de 1994, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 612 de 2018, con el fin de asegurar una gestión eficaz y coherente con los intereses colectivos y el desarrollo del país.

9.2.2 Debilidades de Políticas del MIPG para la UNGRD

Dentro de las políticas más débiles, se encuentra la de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público, con un promedio de 64.11 puntos, lo que evidencia que la UNGRD no utiliza los recursos de manera adecuada, no sigue los principios de eficiencia, austeridad y transparencia, y no realiza un control adecuado del presupuesto. Por lo tanto, se puede afirmar que la entidad cumple de manera regular con el marco normativo establecido por la Constitución Política, la Ley 38 de 1989, la Ley 179 de 1994, la Ley 225 de 1995, y el Decreto 111 de 1996. La falta de adherencia a estas leyes puede resultar en un manejo ineficiente y desorganizado de los

recursos públicos, afectando la transparencia, la rendición de cuentas y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por otra parte, el bajo puntaje de Racionalización de tramites dentro de las políticas evaluadas en el FURAG (61.51 en promedio entre 2018 y 2023) refleja que la UNGRD posiblemente tiene una resistencia al cambio, derivado de empleados cómodos que temen que la racionalización de tramites sea compleja, esto posiblemente acompañado de infraestructura inadecuada, falta de capacitación, exceso de trabajo , además de normas y procedimientos robustos que no generan un entorno adecuado para agilizar los trámites.

Con respecto a la Gestión del Conocimiento y la Innovación, cuyos resultados son los más bajos (47.30 puntos en promedio para el periodo de 2018 a 2023), la UNGRD no facilita el aprendizaje ni la adaptación a los cambios del entorno, ni gestiona el conocimiento colectivo ni fomenta la innovación para generar productos y servicios adecuados a las necesidades de los ciudadanos. Además, si no promueve la transformación institucional para convertirse en una entidad eficiente y productiva, no estaría cumpliendo con su propósito. En este sentido, no cumple con los marcos normativos establecidos por el Decreto 430 de 2016, el Decreto 1499 de 2017 y la Ley 1955 de 2019, lo que afecta su capacidad para responder eficientemente a su cometido estatal.

10. Acciones de Mejora

De acuerdo con el análisis realizado a los resultados del MIPG en el FURAG para la UNGRD, se establecieron acciones de mejora derivadas del análisis de las dimensiones y las políticas cuyos resultados promedio entre las vigencias 2018 a 2023 fueron inferiores a 70 puntos. Se presentan a continuación las acciones de mejora identificadas para las dimensiones y políticas que presentaron las menores puntuaciones en el promedio calculado para las vigencias analizadas.

Imagen No. 22 Acciones de mejora de las dimensiones y políticas del MIPG para la UNGRD

Dimensiones y Política	Acciones de Mejora
Dimensión Gestión del Conocimiento	<p>Acción 1: diseñar programas de formación de conocimiento a los funcionarios con el objetivo de que se capaciten en procesos actuales e implementen esos conocimientos en optimizar funciones. Con el compromiso que el funcionario tenga un tiempo de permanencia en la entidad de forma obligatoria.</p> <p>Frecuencia: semestral</p> <p>Responsable: área de talento humano</p> <p>Acción 2: creación de plataforma de conocimiento en la cual se carguen módulos, que se encuentran adaptados al manual de funciones y el puesto de trabajo que ejercen en la entidad.</p> <p>Frecuencia: anual</p> <p>Responsable: oficina de sistemas de la información</p> <p>Acción 3: organizar jornadas de evaluación de conocimientos en las cuales se dividirá por dependencias y puestos de trabajo, para analizar los conocimientos que tienen los funcionarios en la labor que ejecuta.</p> <p>Frecuencia: semestral</p> <p>Responsable: área de talento humano</p>
Dimensión del Talento Humano	<p>Acción 1: programar jornadas de capacitación las cuales serán desarrolladas por los mismos funcionarios a sus compañeros donde impartirán conocimientos de sus áreas a las demás dependencias. La idea es todos conocer que hace el otro.</p> <p>Frecuencia: semestral</p> <p>Responsable: área de talento humano</p> <p>Acción 2: modificar el formato de evaluación de desempeño, en el sentido que se vea reflejada la gestión del funcionario con su puesto de trabajo, su participación en actividades de la entidad (capacitaciones, cursos, bienestar) y las metas cumplidas de la UNGRD.</p> <p>Frecuencia: semestral</p> <p>Responsable: área de talento humano</p>
Dimensión Evaluación por Resultados	<p>Acción 1: auditar el plan de acción correctiva el cual determinaría el cumplimiento de los planes de gestión de riesgo y las evaluaciones de desempeño.</p> <p>Frecuencia: trimestral</p> <p>Responsable: oficina de control interno</p> <p>Acción 2: rendición de cuentas internas entre las áreas de la UNGRD las cuales demostrarían entre ellas como va su proceso de cumplimiento de metas y entrelazar las funciones de las mismas áreas.</p> <p>Frecuencia: trimestral</p> <p>Responsable: oficina de control interno</p>
Política de integridad	<p>Acción 1: diseñar e implementar un plan de capacitación anual, para sensibilizar a los funcionarios y contratistas de la UNGRD en temas de ética y anticorrupción.</p> <p>Frecuencia: trimestral.</p> <p>Responsable: área de Talento Humano</p> <p>Acción 2: realizar campañas para dar cumplimiento con la obligatoriedad del diligenciamiento de la declaración de conflicto de interés al personal que aplique de la UNGRD.</p> <p>Frecuencia: trimestrales.</p> <p>Responsable: área de Talento Humano</p> <p>Acción 3: identificar posibles casos de corrupción que se han presentado en las diferentes áreas, para tomar medidas de control y realizar los reportes correspondientes a los entes de control.</p> <p>Frecuencia: trimestral.</p>

Dimensiones y Política	Acciones de Mejora
Política de Gestión Presupuestal	<p>Acción 1: diseñar y ejecutar el presupuesto institucional aprobado en el periodo fiscal teniendo en cuenta el grado de transparencia, acciones de mejora y el uso de los recursos conforme al plan de ejecución.</p> <p>Frecuencia: anual</p> <p>Responsable: oficina Administrativa - Financiera</p> <p>Acción 2: hacer seguimiento al cumplimiento de los planes de inversión, partiendo del uso adecuado del presupuesto aprobado a la entidad.</p> <p>Frecuencia: trimestral</p> <p>Responsable: oficina Administrativa - Financiera</p> <p>Acción 3: generar una herramienta de control que permita a las partes interesadas visualizar diariamente la ejecución presupuestal de la entidad y sus desviaciones permitiendo la toma de decisiones de manera oportuna.</p> <p>Frecuencia: trimestral</p> <p>Responsable: oficina Administrativa – Financiera – TIC.</p>
Política de Servicio al Ciudadano	<p>Acción 1: implementar campañas de sensibilización hacia el personal de la entidad, concientizando la importancia del servicio al ciudadano.</p> <p>Frecuencia: semestral</p> <p>Responsable: oficina de atención al ciudadano</p> <p>Acción 2: crear un QR que permita la calificación de los ciudadanos que han obtenido un producto o servicio de la entidad, identificando su grado de satisfacción con el mismo.</p> <p>Frecuencia: mensual</p> <p>Responsable: oficina de atención al ciudadano</p> <p>Acción 3: elaborar e implementar un plan de acción para dar cumplimiento a los estándares de accesibilidad para personas con discapacidad, garantizando la inclusión de los servicios para estos ciudadanos.</p> <p>Frecuencia: semestral</p> <p>Responsable: oficina de atención al ciudadano</p> <p>Acción 4: realizar capacitaciones a todos los funcionarios y contratistas de la entidad, para brindar la atención adecuada a personas con discapacidades asegurando que el servicio sea inclusivo y accesible.</p> <p>Frecuencia: semestral</p> <p>Responsable: oficina de atención al ciudadano</p> <p>Acción 5: realizar seguimiento al cumplimiento en tiempo y calidad de las respuestas a las PQRS interpuestas por los ciudadanos.</p> <p>Frecuencia: quincenal</p> <p>Responsable: oficina PQRS</p>
Política de Racionalización de Trámites	<p>Acción 1: actualizar en el Sistema Único de Información de tramites – SUIT los tramites identificados a través de los productos y servicios ofrecidos por la entidad.</p> <p>Frecuencia: trimestral</p> <p>Responsable: oficina de planeación</p> <p>Acción 2: generar un diagnóstico de los tramites y sus tiempos, permitiendo identificar acciones para optimizar el tiempo promedio de gestión de los tramites de la entidad.</p> <p>Frecuencia: trimestral</p> <p>Responsable: oficina de planeación</p>

Dimensiones y Política	Acciones de Mejora
Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	<p>Acción 1: realizar la evaluación la efectividad en el cumplimiento de las metas estratégicas establecidas por la entidad.</p> <p>Frecuencia: anual</p> <p>Responsable: área de talento humano</p> <p>Acción 2: diseñar unos indicadores de desempeño los cuales permitan verificar el cumplimiento con los valores establecidos y los objetivos de rendimiento definidos.</p> <p>Frecuencia: semestral</p> <p>Responsable: área de talento humano</p> <p>Acción 3: programar auditorías internas para medir el tiempo de respuesta de la UNGRD y de esta manera crear las mejoras e implementarse.</p> <p>Frecuencia: semestral</p> <p>Responsable: área de talento humano</p>
Política de Gestión del Conocimiento	<p>Acción 1: ajustar la documentación técnica y normativa relaciona con la gestión de riesgo.</p> <p>Frecuencia: trimestral</p> <p>Responsable: oficina de comunicaciones</p> <p>Acción 2: revisar y actualizar la base de datos de los funcionarios mediante la plataforma digital interna de la entidad, donde se incluyan las capacitaciones que toman los funcionarios de manera interna o externa, y partiendo de ello fomentar las ayudas estudiantiles.</p> <p>Frecuencia: semestral</p> <p>Responsable: área de talento humano</p> <p>Acción 3: implementar una plataforma de educación en la cual queden los registros de las capacitaciones, los cursos internos y las certificaciones de estos.</p> <p>Frecuencia: semestral</p> <p>Responsable: área de talento humano</p> <p>Acción 4: comunicar el cronograma de plan de acción de la UNGRD, el cual contiene los cursos obligatorios que deben tomar los funcionarios y sus respectivas evaluaciones las cuales se encuentran directamente relacionadas con la calificación anual del funcionario.</p> <p>Frecuencia: semestral</p> <p>Responsable: área de talento humano.</p>

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de los análisis anteriormente presentados.

11. Generación de Indicadores

Para diseñar indicadores específicos para la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD) basados en los resultados de las evaluaciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) obtenidos a través del FURAG (Formulario Único de Resultados de Autodiagnóstico de Gestión), se tuvo en cuenta tanto los aspectos evaluados en las distintas dimensiones del MIPG como de las políticas de desempeño, que permitan

generar un seguimiento y control eficiente, para la mejora de los resultados del IDI general de la entidad. Los indicadores deben permitir tener una medición para la alta dirección que contribuya con la mejora continua del desempeño institucional, permitiendo un monitoreo efectivo de los resultados de las evaluaciones, cuyo seguimiento debe estar a cargo de los líderes de los diferentes procesos de la entidad.

Teniendo en cuenta los puntos críticos y debilidades identificadas, se proponen los siguientes indicadores claves para la UNGRD. Estos se establecieron con relación a las dimensiones y políticas del MIPG cuyos resultados promedio entre 2018 y 2023 se ubican por debajo de los 70 puntos (FURAG):

Indicadores para el seguimiento y control de la implementación de las Dimensiones del MIPG en la UNGRD

Dimensión Gestión del Conocimiento (Función Pública, 2023a) para la UNGRD.

1. Indicador: Índice de Actualización

Definición: mide la frecuencia y calidad con la que se actualiza y ajusta la documentación técnica y normativa relacionada con la gestión del riesgo, basándose en las recomendaciones del MIPG.

Fórmula: $\# \text{ de documentos actualizados en el periodo} / \# \text{ total de documentos relevante} * 100$

Meta: lograr que el 90% de los documentos técnicos y normativos relevantes de la UNGR sean actualizados anualmente.

Fuente de datos: registros de actualizaciones de documentos y normativa interna.

2. Indicador: Porcentaje de personal capacitado en gestión del conocimiento

Definición: este indicador mide el porcentaje de empleados que participan en programas de formación sobre gestión del conocimiento y gestión de riesgos, identificados como necesidades en las evaluaciones del MIPG.

Fórmula: $\% \text{ de Personal Capacitado: } \text{Número de empleados capacitados} / \text{Número total de empleados} * 100$

Meta: capacitar al 80% del personal en temas de gestión del conocimiento

Fuente de datos: registros de asistencia a cursos, talleres y capacitaciones relacionadas con gestión del conocimiento y gestión de riesgos.

3. Indicador: Índice de Transferencia de conocimiento interinstitucional

Definición: este indicador mide la efectividad con la que se transfiere el conocimiento clave entre la UNGRD y otras instituciones, como el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SNGRD), ONGs, universidades y organismos internacionales.

Fórmula: $\# \text{ de iniciativas de colaboración para la transferencia de conocimiento} / \# \text{ total de iniciativas planificadas} \times 100$

Meta: alcanzar al menos un 75% de iniciativas de colaboración exitosas de transferencia de conocimiento cada año.

Fuente de datos: Registros de acuerdos, memorandos de entendimiento, y proyectos colaborativos con otras entidades.

4. Indicador: Índice de Accesibilidad a Plataformas de Conocimiento

Definición: mide la disponibilidad y el uso de plataformas de conocimiento dentro de la UNGRD, como bases de datos, repositorios digitales, y sistemas de gestión de información.

Fórmula: $\# \text{ de usuarios activos en plataformas de conocimiento} / \# \text{ total de empleados con acceso a la plataforma} \times 100$

Meta: lograr que al menos el 85% de los empleados con acceso a plataformas de conocimiento las utilicen activamente cada año.

Fuente de datos: estadísticas de uso de plataformas internas de gestión de conocimiento de la UNGR.

5. Indicador: Número de Lecciones Aprendidas Incorporadas en Planes de Acción

Definición: este indicador mide la cantidad de lecciones aprendidas que se han incorporado de manera sistemática en los planes de acción y estrategias de gestión del riesgo en la entidad.

Fórmula: $\# \text{ de lecciones aprendidas implementadas} / \# \text{ total de lecciones aprendidas identificadas} \times 100$

Meta: incorporar al menos un 80% de las lecciones aprendidas identificadas en los planes de acción y estrategias de gestión del riesgo de la UNGR.

Fuente de datos: documentación de procesos de evaluación post-desastre, informes de auditoría interna y externa y evaluación de proyectos.

6. Indicador: Porcentaje de Documentación de Casos de Éxito en Gestión del Riesgo

Definición: evalúa qué porcentaje de los casos de éxito identificados en la gestión del riesgo son documentados y compartidos como buenas prácticas tanto dentro como fuera de la organización.

Fórmula: $\# \text{ de casos de éxito documentados} / \# \text{ total de casos de éxito identificados} * 100$

Meta: documentar y compartir al menos el 85% de los casos de éxito identificados como buenas prácticas en la gestión de la UNGR en la vigencia evaluada.

Fuente de datos: registros de informes internos y externos sobre gestión del riesgo.

7. Indicador: Índice de Uso de Herramientas de Monitoreo y Evaluación de Conocimiento

Definición: mide la adopción y el uso de herramientas digitales para el monitoreo y evaluación del conocimiento dentro de la UNGR. Evalúa la implementación efectiva de estas herramientas de acuerdo con las recomendaciones del MIPG.

Fórmula: $\# \text{ de evaluaciones de conocimiento realizadas} / \# \text{ total de evaluaciones planificadas} * 100$

Meta: utilizar herramientas de monitoreo y evaluación de conocimiento en al menos un 90% de las evaluaciones planificadas.

Fuente de datos: informes de uso de plataformas tecnológicas y software de evaluación y monitoreo de la UNGR.

Dimensión del Talento Humano

1. Indicador: Porcentaje de Empleados Capacitados en Gestión del Riesgo

Definición: mide el porcentaje de empleados capacitados en temas relacionados con la misionalidad de la UNGRD, a partir de los planes de formación identificados en la evaluación del MIPG.

Fórmula: % de Empleados Capacitados: # de empleados capacitados / # total de empleados * 100

Meta: capacitar al 100% de los empleados en temas clave de gestión del riesgo y desastres dentro de un periodo de 2 años.

Fuente de datos: registros de asistencia y participación en cursos, talleres y actividades de capacitación sobre la gestión de cada proceso y misionalidad de la UNGRD.

2. Indicador: Índice de Satisfacción del Personal con las Políticas de Gestión de Talento Humano

Definición: mide el nivel de satisfacción del personal con las políticas y estrategias implementadas para la gestión del talento humano dentro de la UNGRD.

Fórmula: Puntaje promedio de satisfacción / Puntaje máximo posible * 100

Meta: lograr una satisfacción del 80% del personal respecto a las políticas y prácticas de gestión del talento humano.

Fuente de datos: encuestas de satisfacción y clima organizacional realizadas al personal de la UNGRD.

3. Indicador: Porcentaje de Planes de Desarrollo Profesional Implementados

Definición: mide el porcentaje de planes de desarrollo profesional individualizados y específicos para los empleados de la UNGRD que han sido implementados con éxito, de acuerdo con las evaluaciones y recomendaciones del MIPG.

Fórmula: % de Planes Implementados: # de planes de desarrollo implementados/ # total de planes de desarrollo aprobados * 100

Meta: implementar al 95% de los planes de desarrollo profesional generados con los empleados de la UNGR.

Fuente de datos: registros de implementación de planes de desarrollo profesional y evaluación de desempeño.

4. Indicador: Porcentaje de Empleados con Evaluación de Desempeño

Definición: mide el porcentaje de empleados de la UNGRD que han recibido una evaluación formal de su desempeño laboral, de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos en el marco del MIPG.

Fórmula: $\# \text{ de empleados evaluados} / \# \text{ total de empleados} * 100$

Meta: realizar evaluaciones de desempeño al 100% de los empleados anualmente.

Fuente de datos: registros de evaluaciones de desempeño anual de los empleados.

5. Indicador: Tasa de Retención de Talento Clave

Definición: mide la capacidad de la UNGRD para retener a su personal clave, especialmente aquellos con competencias en la gestión del riesgo de desastres.

Fórmula: $\# \text{ de empleados clave retenidos en la UNGR} / \# \text{ total de empleados clave} * 100$

Meta: mantener una tasa de retención de talento clave superior al 90% anualmente.

Fuente de datos: registros de contratación y desvinculación de empleados clave dentro de la UNGRD.

6. Indicador: Porcentaje de Planes de Bienestar Implementados

Definición: mide el porcentaje de planes de bienestar y desarrollo integral (como salud, trabajo en equipo, balance trabajo-vida) implementados para el personal de la UNGRD.

Fórmula: $\# \text{ de planes de bienestar implementados} / \# \text{ total de planes aprobados} * 100$

Meta: implementar al 100% de los planes de bienestar aprobados cada vigencia en la UNGRD.

Fuente de datos: registros de implementación de programas de bienestar organizacional y encuestas de evaluación realizadas en la vigencia en la UNGR.

7. Indicador: Promedio de Tiempo de Capacitación por Empleado

Definición: mide el tiempo promedio que un empleado dedica anualmente a actividades de capacitación en gestión del riesgo de desastres.

Fórmula: Total de horas de capacitación / Número total de empleados capacitados

Meta: Asegurar que cada empleado reciba al menos 40 horas de capacitación anual en temas de gestión del riesgo y habilidades relacionadas.

Fuente de datos: Registros de actividades de capacitación y desarrollo profesional.

Dimensión Evaluación por Resultados (Pública, 2021):

1. Indicador: Porcentaje de Objetivos Estratégicos Cumplidos

Definición: mide el porcentaje de objetivos estratégicos establecidos en los planes de gestión del riesgo que fueron alcanzados dentro del periodo de evaluación.

Fórmula: # de objetivos cumplidos / # total de objetivos establecidos $\times 100$

Meta: cumplir al 90% de los objetivos estratégicos establecidos anualmente en los planes de gestión del riesgo.

Fuente de datos: reportes de seguimiento a la ejecución de los planes de gestión del riesgo, informes de evaluación de desempeño institucional.

2. Indicador: Tasa de Cumplimiento de Planes de Acción Correctiva

Definición: mide el porcentaje de planes de acción correctiva que se han implementado de acuerdo con los resultados de auditorías y evaluaciones de desempeño, con el fin de corregir desvíos en la gestión.

Fórmula: # de planes de acción correctiva implementados / # total de planes de acción correctiva identificados $\times 100$

Meta: Implementar al 95% de los planes de acción correctiva identificados en el periodo de evaluación.

Fuente de datos: informes de auditoría interna y evaluación del desempeño institucional, registros de acciones correctivas implementadas en el Sistema Integrado de Gestión de la UNGRD.

3. Indicador: Porcentaje de Evaluaciones de Proyectos Completadas con Éxito

Definición: mide el porcentaje de proyectos de gestión del riesgo que han sido evaluados positivamente en términos de cumplimiento de metas, eficiencia y efectividad.

Fórmula: # de proyectos evaluados positivamente / # total de proyectos evaluados * 100

Meta: lograr que al menos el 85% de los proyectos sean evaluados positivamente en cuanto a los resultados obtenidos.

Fuente de datos: informes de evaluación de proyectos, análisis de desempeño de proyectos y resultados obtenidos en la vigencia de la UNGRD.

4. Indicador: Índice de Satisfacción con los Resultados de Gestión del Riesgo

Definición: mide el nivel de satisfacción de las partes interesadas (internas y externas) con los resultados de la gestión del riesgo de desastres de la UNGRD, basado en encuestas o retroalimentación de actores clave.

Fórmula: Puntaje promedio de satisfacción / Puntaje máximo posible * 100

Meta: alcanzar un 80% de satisfacción general entre las partes interesadas con los resultados de la gestión del riesgo.

Fuente de datos: encuestas de satisfacción realizadas a las partes interesadas internas y externas.

5. Indicador: Tiempo Promedio de Respuesta ante Incidentes

Definición: mide el tiempo promedio en que la UNGRD responde a incidentes relacionados con la gestión del riesgo, desde que se identifica un evento hasta que se toma acción.

Fórmula: Total de horas de respuesta a incidentes / # total de incidentes atendidos

Meta: lograr una respuesta ante incidentes en un promedio de menos de 24 horas en el 95% de los casos.

Fuente de datos: registros de incidentes gestionados, informes de respuesta y coordinación operativa de la UNGRD.

La totalidad de los indicadores presentados están diseñados para facilitar un seguimiento efectivo de los resultados obtenidos en las evaluaciones del MIPG a través del FURAG, y permiten a la UNGRD mejorar su desempeño institucional, en aquellas dimensiones y políticas donde se evidencia debilidades y afectan los resultados del IDI del total de la entidad. Cada uno de estos indicadores contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la UNGRD y facilita el control y la mejora continua dentro de la entidad.

Sin embargo, para asegurar que estos indicadores sean efectivos, es esencial que la alta Dirección de la UNGRD pueda:

Evaluar estos indicadores trimestral o anualmente, según la disponibilidad de datos y los ciclos de planificación de la UNGRD.

Establecer un sistema de monitoreo y evaluación constante, con revisiones trimestrales o anuales para ajustar las estrategias según los resultados.

Utilizar herramientas de visualización de datos (tableros de control, gráficas de desempeño) para facilitar el análisis y la toma de decisiones basadas en estos indicadores.

Sensibilizar al personal sobre la importancia de la gestión del conocimiento y motivarlos a participar en la recopilación de datos.

Difundir los resultados de las evaluaciones y auditorías de manera pública y accesible para todas las partes interesadas.

Motivar al personal a participar activamente en los procesos de evaluación y capacitación, destacando su importancia para el fortalecimiento de la gestión de la entidad.

Fortalecer las capacidades del personal involucrado en la recopilación, análisis y uso de estos indicadores, garantizando una correcta interpretación y utilización de los datos.

Dimensión Gestión del Conocimiento (Función Pública, 2023)

1. Indicador: Índice de Actualización

Definición: mide la frecuencia y calidad con la que se actualiza y ajusta la documentación técnica y normativa relacionada con la gestión del riesgo, basándose en las recomendaciones del MIPG.

Fórmula: $\# \text{ de documentos actualizados en el periodo} / \# \text{ total de documentos relevante} * 100$

Meta: lograr que el 90% de los documentos técnicos y normativos relevantes de la UNGR sean actualizados anualmente.

Fuente de datos: registros de actualizaciones de documentos y normativa interna.

2. Indicador: Porcentaje de personal capacitado en gestión del conocimiento

Definición: este indicador mide el porcentaje de empleados que participan en programas de formación sobre gestión del conocimiento y gestión de riesgos, identificados como necesidades en las evaluaciones del MIPG.

Fórmula: $\% \text{ de Personal Capacitado: } \text{Número de empleados capacitados} / \text{Número total de empleados} * 100$

Meta: capacitar al 80% del personal en temas de gestión del conocimiento

Fuente de datos: registros de asistencia a cursos, talleres y capacitaciones relacionadas con gestión del conocimiento y gestión de riesgos.

3. Indicador: Índice de Transferencia de conocimiento interinstitucional

Definición: este indicador mide la efectividad con la que se transfiere el conocimiento clave entre la UNGRD y otras instituciones, como el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SNGRD), ONGs, universidades y organismos internacionales.

Fórmula: $\# \text{ de iniciativas de colaboración para la transferencia de conocimiento} / \# \text{ total de iniciativas planificadas} * 100$

Meta: alcanzar al menos un 75% de iniciativas de colaboración exitosas de transferencia de conocimiento cada año.

Fuente de datos: registros de acuerdos, memorandos de entendimiento, y proyectos colaborativos con otras entidades.

4. Indicador: Índice de Accesibilidad a Plataformas de Conocimiento

Definición: mide la disponibilidad y el uso de plataformas de conocimiento dentro de la UNGRD, como bases de datos, repositorios digitales, y sistemas de gestión de información.

Fórmula: $\# \text{ de usuarios activos en plataformas de conocimiento} / \# \text{ total de empleados con acceso a la plataforma} \times 100$

Meta: lograr que al menos el 85% de los empleados con acceso a plataformas de conocimiento las utilicen activamente cada año.

Fuente de datos: estadísticas de uso de plataformas internas de gestión de conocimiento de la UNGR.

5. Indicador: Número de Lecciones Aprendidas Incorporadas en Planes de Acción

Definición: este indicador mide la cantidad de lecciones aprendidas que se han incorporado de manera sistemática en los planes de acción y estrategias de gestión del riesgo en la entidad.

Fórmula: $\# \text{ de lecciones aprendidas implementadas} / \# \text{ total de lecciones aprendidas identificadas} \times 100$

Meta: incorporar al menos un 80% de las lecciones aprendidas identificadas en los planes de acción y estrategias de gestión del riesgo de la UNGR.

Fuente de datos: documentación de procesos de evaluación post-desastre, informes de auditoría interna y externa y evaluación de proyectos.

6. Indicador: Porcentaje de Documentación de Casos de Éxito en Gestión del Riesgo

Definición: evalúa qué porcentaje de los casos de éxito identificados en la gestión del riesgo son documentados y compartidos como buenas prácticas tanto dentro como fuera de la organización.

Fórmula: $\# \text{ de casos de éxito documentados} / \# \text{ total de casos de éxito identificados} \times 100$

Meta: documentar y compartir al menos el 85% de los casos de éxito identificados como buenas prácticas en la gestión de la UNGR en la vigencia evaluada.

Fuente de datos: registros de informes internos y externos sobre gestión del riesgo.

7. Indicador: Índice de Uso de Herramientas de Monitoreo y Evaluación de Conocimiento

Definición: mide la adopción y el uso de herramientas digitales para el monitoreo y evaluación del conocimiento dentro de la UNGR. Evalúa la implementación efectiva de estas herramientas de acuerdo con las recomendaciones del MIPG.

Fórmula: $\# \text{ de evaluaciones de conocimiento realizadas} / \# \text{ total de evaluaciones planificadas} * 100$

Meta: utilizar herramientas de monitoreo y evaluación de conocimiento en al menos un 90% de las evaluaciones planificadas.

Fuente de datos: informes de uso de plataformas tecnológicas y software de evaluación y monitoreo de la UNGR.

Indicadores para el seguimiento y control de la implementación de las Políticas del MIPG en la UNGRD

A continuación, se presentan los indicadores de gestión (Cámara de Comercio de Bogotá (CCB), 2021) relevantes por las políticas con resultados bajos, que inciden y afectan la calificación del IDI de la UNGRD:

Política de Integridad:

1. Indicador: Porcentaje de Personal capacitado en ética y anticorrupción

Definición: mide el porcentaje de personal de la UNGRD que ha recibido capacitación sobre principios éticos, normas de comportamiento, prevención de corrupción y buenas prácticas en el marco de la Política de Integridad.

Fórmula: $\# \text{ de empleados capacitados en ética y anticorrupción} / \# \text{ total de empleados} \times 100$

Meta: capacitar al 100% del personal de la UNGRD en ética y anticorrupción durante el periodo de evaluación.

Fuente de datos: registros de asistencia a programas de capacitación y formación sobre ética y anticorrupción.

2. Indicador: Tasa de Cumplimiento de declaraciones de conflicto de intereses

Definición: mide el porcentaje de empleados que han presentado la declaración de conflicto de intereses de acuerdo con las normativas y políticas de la UNGRD relacionadas con la integridad.

Fórmula: # de empleados que presentaron la declaración / # total de empleados obligados a presentar la declaración *100

Meta: lograr un cumplimiento del 100% en la presentación de declaraciones de conflicto de intereses.

Fuente de datos: registros de presentación de declaraciones de conflicto de intereses en la vigencia evaluada de la UNGRD.

3. Indicador: Número de casos de corrupción reportados y resueltos

Definición: mide el número de casos de corrupción reportados dentro de la UNGRD que han sido investigados y resueltos conforme a las políticas de integridad y ética de la organización.

Fórmula: # total de casos reportados y resueltos

Meta: Resolver al 100% de los casos de corrupción reportados en un plazo por la UNGRD.

Fuente de datos: Registros de investigaciones internas, informes de la Oficina de Control Interno, informes de resolución de casos.

4. Indicador: Porcentaje de acciones preventivas en conflicto de interés implementadas

Definición: este indicador mide el porcentaje de las acciones preventivas relacionadas con el conflicto de interés que han sido implementadas dentro de la UNGRD, con el objetivo de evitar situaciones de conflicto y garantizar la integridad en la gestión pública.

Fórmula: # de acciones preventivas implementadas / # total de acciones preventivas planificadas * 100

Meta: implementar al menos el 100% de las acciones preventivas planificadas para prevenir conflictos de interés.

Fuente de datos: registros de implementación de políticas internas, informes de seguimiento de acciones preventivas y auditorías internas.

5. Indicador: Tasa de publicación de información transparente en la Web institucional

Definición: mide el porcentaje de documentos, informes y datos relevantes que la UNGRD publica de manera accesible y oportuna en su portal web, en cumplimiento con la política de transparencia y rendición de cuentas.

Fórmula: # de documentos publicados / # total de documentos requeridos para publicación * 100

Meta: publicar al 100% de los documentos y datos relevantes según lo establecido en las normativas de transparencia.

Fuente de datos: registros de publicaciones en el portal web de la UNGRD, informes de cumplimiento de transparencia.

6. Indicador: Porcentaje de evaluaciones de cumplimiento de la política de integridad realizadas

Definición: mide el porcentaje de evaluaciones internas realizadas para verificar el cumplimiento de la Política de Integridad dentro de la UNGRD.

Fórmula: # de evaluaciones realizadas / # total de evaluaciones planificadas x 100

Meta: realizar al 100% de las evaluaciones planificadas sobre la implementación de la política de integridad.

Fuente de datos: registros de evaluación interna y auditorías de cumplimiento de la política de integridad.

Con estos indicadores, la UNGRD puede garantizar una gestión ética, transparente y con altos estándares de integridad, alineada con los principios del MIPG y contribuyendo a la confianza pública y la eficiencia institucional.

Política de Gestión Presupuestal (Ministerio de Hacienda y Crédito Público):

1. Indicador: Porcentaje de ejecución del presupuesto institucional

Definición: mide el porcentaje del presupuesto aprobado que ha sido efectivamente ejecutado durante el periodo fiscal, reflejando la eficiencia en el uso de los recursos asignados.

Fórmula: $\text{Monto ejecutado UNGRD} / \text{Monto aprobado UNGRD} * 100$

Meta: ejecutar al 95% del presupuesto aprobado durante el año fiscal.

Fuente de datos: Informes financieros y reportes de ejecución presupuestal del área administrativa o financiera presentados a la alta dirección.

2. Indicador: Porcentaje de cumplimiento de planes de inversión

Definición: mide el grado de cumplimiento de los planes de inversión previstos en el presupuesto, evaluando si los recursos se destinan adecuadamente a los proyectos priorizados de la UNGRD.

Fórmula: $\text{Monto invertido en proyectos planificados} / \text{Monto total de proyectos planificados} * 100$

Meta: cumplir al 100% de los planes de inversión definidos en el presupuesto de la entidad.

Fuente de datos: registros de inversión de proyectos y seguimiento a la ejecución de planes de inversión.

3. Indicador: Porcentaje de desviación en la ejecución del presupuesto

Definición: mide el porcentaje de desviación entre el presupuesto aprobado y la ejecución real del presupuesto, reflejando si las variaciones están dentro de los límites aceptables o si existen desajustes que deben corregirse.

Fórmula: $\text{Monto ejecutado} - \text{Monto aprobado} / \text{Monto aprobado} * 100$

Meta: mantener la desviación por debajo del 5% en todos los rubros presupuestales.

Fuente de datos: informes de ejecución presupuestal, auditorías internas y externas.

4. Indicador: Índice de transparencia en la gestión del presupuesto.

Definición: mide el grado de transparencia en la gestión del presupuesto, evaluando la disponibilidad de información sobre la ejecución y el uso del presupuesto público de manera accesible y comprensible para el público y las partes interesadas.

Fórmula: $\text{Puntaje en la evaluación del índice de transparencia PGN} / \text{Puntaje máximo posible PGN} * 100$

PGN: Procuraduría General de la Nación

Meta: obtener un puntaje de 90% o superior en la evaluación de transparencia, del índice que mide la Procuraduría General de la Nación, garantizando que la información sobre la ejecución del presupuesto sea pública y accesible.

Fuente de datos: evaluaciones de transparencia realizadas por organismos externos como la Procuraduría General de la Nación, informes de auditorías internas, revisión de la accesibilidad de informes presupuestarios.

Con estos indicadores, la UNGRD podrá mejorar la eficacia y eficiencia en la gestión de los recursos financieros, asegurando la correcta asignación y ejecución del presupuesto asignados a la entidad.

Política de Servicio al Ciudadano:

1. Indicador: Porcentaje de diagnóstico de la UNGR con relación al Servicio al Ciudadano

Definición: mide el porcentaje de avance en la implementación del diagnóstico de los servicios ofrecidos por la UNGRD a la ciudadanía, asegurando que se haya realizado un análisis adecuado de las necesidades y expectativas del público.

Fórmula: $\# \text{ de actividades de diagnóstico realizadas} / \# \text{ total de actividades de diagnóstico planificadas} * 100$

Meta: Alcanzar un 100% de ejecución del diagnóstico del servicio al ciudadano, basado en las necesidades y expectativas del público de la UNGRD.

Fuente de datos: cronograma elaborado para la vigencia y registros de actividades de diagnóstico y planeación del servicio.

2. Indicador: Índice de Talento Humano idóneo y suficiente al servicio del ciudadano de la UNGRD.

Definición: mide la proporción de personal capacitado y suficiente en la UNGRD para brindar un servicio adecuado y efectivo a la ciudadanía, considerando la cantidad de personal necesario según el volumen de interacciones y la formación especializada en gestión del riesgo y atención al ciudadano.

Fórmula: $\# \text{ de empleados capacitados y asignados al servicio ciudadano} / \# \text{ total de empleados necesarios según diagnóstico de demanda} * 100$

Meta: tener un 100% de personal capacitado y asignado según las necesidades de servicio identificadas.

Fuente de datos: Plan Institucional de Capacitación, Registros de capacitación, informes de personal asignado, y análisis de demanda de servicio.

3. Indicador: Porcentaje de satisfacción de los ciudadanos con la experiencia de servicio

Definición: mide el grado de satisfacción de los ciudadanos con respecto a los servicios proporcionados por la UNGRD, incluyendo la calidad de la atención y la resolución de sus solicitudes, que se recoge a través de encuestas o herramientas de medición.

Fórmula: $\# \text{ de respuestas satisfactorias en encuestas} / \# \text{ total de encuestas realizadas} * 100$

Meta: Lograr un nivel de satisfacción mínimo del 90%.

Fuente de datos: encuestas de satisfacción al ciudadano realizadas después de cada interacción con la UNGRD.

4. Indicador: Índice de cumplimiento de estándares de accesibilidad para personas con discapacidad

Definición: mide el cumplimiento de los estándares de accesibilidad de los servicios de la UNGRD para personas con discapacidad, garantizando que los servicios sean inclusivos y estén disponibles para todos los ciudadanos.

Fórmula: # de servicios accesibles para personas con discapacidad / # total de servicios ofrecidos * 100

Meta: alcanzar un 100% de cumplimiento con los estándares de accesibilidad establecidos en la normatividad vigente.

Fuente de datos: registros de adecuación de instalaciones y servicios, informes de auditoría interna de accesibilidad.

5. Indicador: Porcentaje de personal capacitado en atención a personas con discapacidad

Definición: mide el porcentaje de personal de la UNGRD capacitado para brindar atención adecuada a personas con discapacidad, asegurando que el servicio sea inclusivo y accesible.

Fórmula: # de empleados capacitados en atención a personas con discapacidad / # total de empleados * 100

Meta: capacitar al 100% del personal de atención al ciudadano en temas de accesibilidad e inclusión para personas con discapacidad.

Fuente de datos: registros de capacitación, informes de formación sobre inclusión y discapacidad.

6. Indicador: Tasa de resolución de peticiones, quejas y reclamos Ciudadanos

Definición: mide el porcentaje de peticiones, quejas y reclamos presentados por los ciudadanos que fueron resueltos de manera satisfactoria dentro de los plazos establecidos, reflejando la efectividad de la atención al ciudadano.

Fórmula: # de peticiones, quejas y reclamos resueltas satisfactoriamente / # total de peticiones, quejas y reclamos recibidos * 100

Meta: Resolver el 100% de las quejas y reclamos dentro del plazo establecido.

Fuente de datos: registros del sistema de gestión de quejas y reclamos, informes de resolución.

Con estos indicadores, la UNGRD podrá medir de forma efectiva la calidad de la atención al ciudadano y asegurar que todos los servicios estén alineados con los principios de accesibilidad, inclusión y satisfacción del público., como lo define Función Pública para todas las entidades del estado.

Política de Racionalización de Trámites (Público, 2019)

1. Indicador: Porcentaje de Trámites Identificados a partir de los productos o servicios Ofrecidos

Definición: este indicador mide el porcentaje de trámites identificados en función de los productos o servicios que ofrece la UNGRD, con el objetivo de optimizar la gestión interna y la interacción con los ciudadanos.

Fórmula: $\# \text{ de trámites identificados} / \# \text{ total de productos o servicios ofrecidos por la UNGRD} * 100$

Meta: identificar al menos el 100% de los trámites relacionados con los productos y servicios que la UNGRD ofrece.

Fuente de datos: registros de los trámites identificados, inventarios de servicios ofrecidos y productos gestionados por la UNGRD.

Responsable: Oficina Asesora de Planeación y Áreas Misionales.

2. Indicador: Porcentaje de trámites racionalizados y mejorados

Definición: mide el porcentaje de los trámites que han sido racionalizados y mejorados en términos de eficiencia, tiempo de respuesta y recursos involucrados. Este indicador evalúa la efectividad de las acciones de racionalización en el proceso de mejora continua.

Fórmula: $\# \text{ de trámites racionalizados} / \# \text{ total de trámites identificados en la entidad} * 100$

Meta: racionalizar al menos el 90% de los trámites identificados en un plazo determinado por la alta dirección.

Fuente de datos: informes de procesos de racionalización de trámites, evaluaciones de mejora de los procesos internos, registros de reducción de tiempos y costos en los trámites.

Responsable: Oficina Asesora de Planeación y Áreas Misionales.

3. Indicador: Reducción del tiempo promedio de gestión de trámites

Definición: mide la reducción del tiempo promedio de gestión de los trámites dentro de la UNGRD como resultado de la racionalización de procesos y la implementación de mejoras.

Fórmula: $\frac{\text{Tiempo promedio de trámite antes de la racionalización} - \text{Tiempo promedio de trámite después de la racionalización}}{\text{Tiempo promedio de trámite antes de la racionalización}} * 100$

Meta: reducir el tiempo promedio de gestión de los trámites en al menos un 20% con respecto al tiempo anterior a la racionalización.

Fuente de datos: Registros de tiempo de gestión de trámites antes y después de la racionalización, informes de procesos internos.

4. Indicador: Porcentaje de trámites digitalizados

Definición: mide el porcentaje de trámites que han sido digitalizados dentro de la UNGRD como parte de la racionalización de trámites, para facilitar su acceso, reducir tiempos de espera y mejorar la eficiencia.

Fórmula: $\frac{\# \text{ de trámites digitalizados}}{\# \text{ de trámites racionalizados}} * 100$

Meta: digitalizar al menos el 50% de los trámites racionalizados en el periodo evaluado.

Fuente de datos: registros de digitalización de trámites, informes de implementación de plataformas tecnológicas.

5. Indicador: Porcentaje de recursos utilizados para mejorar los trámites racionalizados

Definición: este indicador evalúa el porcentaje de los recursos financieros, tecnológicos o humanos destinados específicamente a la mejora de los trámites racionalizados, asegurando que se inviertan eficientemente para optimizar el servicio.

Fórmula: Recursos destinados a mejorar trámites racionalizados / Presupuesto total destinado a racionalización de trámites * 100

Meta: destinar al menos el 30% del presupuesto de racionalización de trámites a la mejora de estos, en recursos humanos, tecnológicos o financieros.

Fuente de datos: presupuestos de proyectos de racionalización, informes de inversión y asignación de recursos.

Con estos indicadores, la UNGRD podrá medir el progreso en la racionalización de trámites, asegurando que se optimicen los procesos, se destinen los recursos de manera adecuada y se logre una mayor satisfacción y accesibilidad para los ciudadanos, que interactúan con la UNGRD.

Política de Participación Ciudadana:

1. Indicador: Porcentaje de cumplimiento de la planeación anual de la estrategia de Participación Ciudadana

Definición: mide el porcentaje de ejecución de las actividades planeadas en la estrategia anual de participación ciudadana, según lo establecido en la planificación del año en curso.

Fórmula: # de actividades realizadas / # total de actividades planificadas * 100

Meta: alcanzar un 100% de cumplimiento de las actividades planificadas en la estrategia anual.

Fuente de datos: Plan de acción anual de la estrategia de participación ciudadana, informes de actividades realizadas.

2. Indicador: Porcentaje de acciones de Participación Ciudadana implementadas en el ciclo de gestión (González, 2019)

Definición: mide el porcentaje de acciones de participación ciudadana que fueron implementadas efectivamente en las diferentes fases del ciclo de gestión del riesgo, como la planificación, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas.

Fórmula: # de acciones implementadas / # total de acciones planificadas *100

Meta: implementar al menos el 90% de las acciones de participación ciudadana planificadas en todas las fases del ciclo de gestión del riesgo.

Fuente de datos: planes de gestión y seguimiento de acciones, informes de ejecución.

3. Indicador: Porcentaje de grupos poblacionales involucrados en las acciones de Participación Ciudadana con enfoque diferencial

Definición: este indicador mide el porcentaje de participación de diferentes grupos poblacionales (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, comunidades étnicas, entre otros) en las acciones de participación ciudadana, garantizando que se implementen mecanismos inclusivos y con enfoque diferencial.

Fórmula: $\# \text{ de grupos poblacionales involucrados} / \# \text{ total de grupos poblacionales identificados} * 100$

Meta: involucrar al 100% de los grupos poblacionales identificados en las actividades de participación ciudadana con enfoque diferencial.

Fuente de datos: registros de participación ciudadana, informes de inclusión de grupos poblacionales, bases de datos de grupos beneficiarios.

4. Indicador: Porcentaje de Acciones de mejora institucional derivadas de la evaluación de la participación ciudadana

Definición: este indicador mide el porcentaje de acciones de mejora institucional implementadas como resultado de los aprendizajes y recomendaciones obtenidas de la evaluación de la estrategia de participación ciudadana.

Fórmula: $\# \text{ de acciones de mejora implementadas} / \# \text{ total de acciones de mejora recomendadas} * 100$

Meta: Implementar al menos el 80% de las acciones de mejora recomendadas a partir de la evaluación de la estrategia de participación ciudadana.

Fuente de datos: Informes de evaluación, planes de acción de mejora institucional, reportes de seguimiento.

5. Indicador: Porcentaje de Rendición de Cuentas en la gestión pública relacionada con participación ciudadana

Definición: mide el porcentaje de actividades de rendición de cuentas realizadas respecto a la participación ciudadana en la gestión pública, asegurando que la comunidad esté informada sobre cómo se han gestionado sus aportes y comentarios.

Fórmula: $\# \text{ de actividades de rendición de cuentas realizadas en la vigencia} / \# \text{ total de actividades de rendición de cuentas planificadas} * 100$

Meta: realizar al menos el 100% de las actividades de rendición de cuentas planificadas para la participación ciudadana.

Fuente de datos: Informes de rendición de cuentas, registros de reuniones, informes de actividades de divulgación pública.

Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional (Función Pública)

1. Indicador: Porcentaje de Cumplimiento de los objetivos estratégicos anuales

Definición: este indicador mide el porcentaje de los objetivos estratégicos anuales de la UNGRD que han sido alcanzados en relación con lo planificado al inicio del año. Evalúa la efectividad en el cumplimiento de las metas estratégicas establecidas.

Fórmula: $\# \text{ de objetivos alcanzados en la vigencia} / \# \text{ total de objetivos planificados} * 100$

Meta: alcanzar al menos un 95% de cumplimiento de los objetivos estratégicos anuales establecidos en el Plan Institucional de la UNGRD.

Fuente de datos: planes anuales de gestión, informes de ejecución de proyectos y actividades.

2. Indicador: Porcentaje de indicadores de desempeño con resultados positivos

Definición: mide el porcentaje de los indicadores de desempeño institucional que muestran resultados positivos, es decir, que cumplen con los valores establecidos o los objetivos de rendimiento definidos.

Fórmula: $\# \text{ de indicadores con resultados positivos} / \# \text{ total de indicadores evaluados} * 100$

Meta: alcanzar al menos un 85% de indicadores de desempeño con resultados positivos durante el periodo de evaluación.

Fuente de datos: informes de resultados de indicadores de desempeño, informes de monitoreo de gestión, informes de revisión y auditoría.

3. Indicador: Tiempo Promedio de respuesta a recomendaciones de evaluación

Definición: este indicador mide el tiempo promedio que tarda la UNGRD en implementar las recomendaciones derivadas de las evaluaciones de desempeño institucional, ya sea de auditorías internas o externas.

Fórmula: $\sum \text{Tiempo de respuesta a recomendaciones} / \# \text{ total de recomendaciones}$

Meta: reducir el tiempo promedio de respuesta a menos de 3 meses para todas las recomendaciones de evaluación.

Fuente de datos: registros de recomendaciones y respuestas, informes de auditoría y seguimiento, sistemas de gestión de calidad.

4. Indicador: Porcentaje de planes de mejora institucional implementados

Definición: este indicador mide el porcentaje de planes de mejora institucional que han sido implementados con base en los resultados de las evaluaciones de desempeño de la UNGRD. Indica la capacidad de la institución para mejorar de acuerdo con las evaluaciones internas y externas.

Fórmula: $\# \text{ de planes de mejora implementados} / \# \text{ total de planes de mejora recomendados} * 100$

Meta: implementar al menos el 90% de los planes de mejora recomendados en los plazos establecidos.

Fuente de datos: informes de seguimiento de planes de mejora, actas de reuniones de seguimiento, informes de implementación.

5. Indicador: Nivel de Satisfacción de los funcionarios con el sistema de evaluación del desempeño de la UNGRD.

Definición: este indicador mide el nivel de satisfacción de los funcionarios de la UNGRD con el sistema de evaluación del desempeño utilizado para la medición de resultados institucionales. Se evalúa a través de encuestas o entrevistas al personal sobre la percepción de transparencia, equidad y efectividad del sistema.

Fórmula: $\sum \text{Puntajes de satisfacción} / \# \text{ de encuestados} * 100$

Meta: obtener un nivel de satisfacción superior al 80% de los funcionarios encuestados.

Fuente de datos: encuestas de satisfacción al personal, resultados de entrevistas con funcionarios.

Con estos indicadores, la UNGRD podrá asegurar que la Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño se lleve a cabo de forma efectiva, generando resultados de calidad y contribuyendo al fortalecimiento institucional, dando cumplimiento a la misionalidad de la entidad.

Política de Gestión del Conocimiento

Se dejan los mismos indicadores, que evalúan la Dimensión de Gestión del Conocimiento, ya que solamente contiene esta política.

1.Indicador: Índice de actualización

Definición: mide la frecuencia y calidad con la que se actualiza y ajusta la documentación técnica y normativa relacionada con la gestión del riesgo, basándose en las recomendaciones del MIPG.

Fórmula: $\# \text{ de documentos actualizados en el periodo} / \# \text{ total de documentos relevante} * 100$

Meta: lograr que el 90% de los documentos técnicos y normativos relevantes de la UNGR sean actualizados anualmente.

Fuente de datos: registros de actualizaciones de documentos y normativa interna.

2. Indicador: Porcentaje de personal capacitado en gestión del conocimiento

Definición: este indicador mide el porcentaje de empleados que participan en programas de formación sobre gestión del conocimiento y gestión de riesgos, identificados como necesidades en las evaluaciones del MIPG.

Fórmula: % de Personal Capacitado: $\text{Número de empleados capacitados} / \text{Número total de empleados} * 100$

Meta: capacitar al 80% del personal en temas de gestión del conocimiento

Fuente de datos: registros de asistencia a cursos, talleres y capacitaciones relacionadas con gestión del conocimiento y gestión de riesgos.

3. Indicador: Índice de Transferencia de conocimiento interinstitucional

Definición: este indicador mide la efectividad con la que se transfiere el conocimiento clave entre la UNGRD y otras instituciones, como el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SNGRD), ONG, universidades y organismos internacionales.

Fórmula: $\# \text{ de iniciativas de colaboración para la transferencia de conocimiento} / \# \text{ total de iniciativas planificadas} * 100$

Meta: alcanzar al menos un 75% de iniciativas de colaboración exitosas de transferencia de conocimiento cada año.

Fuente de datos: registros de acuerdos, memorandos de entendimiento, y proyectos colaborativos con otras entidades.

4. Indicador: Índice de accesibilidad a plataformas de conocimiento

Definición: mide la disponibilidad y el uso de plataformas de conocimiento dentro de la UNGRD, como bases de datos, repositorios digitales, y sistemas de gestión de información.

Fórmula: $\# \text{ de usuarios activos en plataformas de conocimiento} / \# \text{ total de empleados con acceso a la plataforma} * 100$

Meta: lograr que al menos el 85% de los empleados con acceso a plataformas de conocimiento las utilicen activamente cada año.

Fuente de datos: estadísticas de uso de plataformas internas de gestión de conocimiento de la UNGR.

5. Indicador: Número de lecciones aprendidas incorporadas en el Plan de Acción de la UNGRD.

Definición: este indicador mide la cantidad de lecciones aprendidas que se han incorporado de manera sistemática en los planes de acción y estrategias de gestión del riesgo en la entidad.

Fórmula: $\# \text{de lecciones aprendidas implementadas} / \# \text{total de lecciones aprendidas identificadas} * 100$

Meta: incorporar al menos un 80% de las lecciones aprendidas identificadas en los planes de acción y estrategias de gestión del riesgo de la UNGR.

Fuente de datos: documentación de procesos de evaluación post-desastre, informes de auditoría interna y externa y evaluación de proyectos.

6. Indicador: Porcentaje de documentación de casos de éxito en gestión del riesgo

Definición: evalúa qué porcentaje de los casos de éxito identificados en la gestión del riesgo son documentados y compartidos como buenas prácticas tanto dentro como fuera de la organización.

Fórmula: $\# \text{ de casos de éxito documentados} / \# \text{ total de casos de éxito identificados} * 100$

Meta: documentar y compartir al menos el 85% de los casos de éxito identificados como buenas prácticas en la gestión de la UNGR en la vigencia evaluada.

Fuente de datos: registros de informes internos y externos sobre gestión del riesgo.

7. Indicador: índice de uso de herramientas de monitoreo y evaluación de conocimiento

Definición: mide la adopción y el uso de herramientas digitales para el monitoreo y evaluación del conocimiento dentro de la UNGR. Evalúa la implementación efectiva de estas herramientas de acuerdo con las recomendaciones del MIPG.

Fórmula: # de evaluaciones de conocimiento realizadas / # total de evaluaciones planificadas * 100

Meta: utilizar herramientas de monitoreo y evaluación de conocimiento en al menos un 90% de las evaluaciones planificadas.

Fuente de datos: informes de uso de plataformas tecnológicas y software de evaluación y monitoreo de la UNGR.

Estos indicadores permitirán que la UNGRD avance en la consolidación de una estrategia efectiva de gestión del conocimiento e innovación, crucial para el éxito en el fortalecimiento del manejo de la información que maneja y administra la entidad, para la correcta toma de decisiones basadas en datos.

12. Conclusiones y principales resultados

La Unidad Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres hace parte de la rama ejecutiva de la Nación y pertenece al sector Presidencia de la República, mismo que está conformado por 6 entidades que en conjunto, entre 2018 y 2023, han alcanzado en promedio del índice de Desempeño Institucional de 80 puntos. En estos resultados, se observó que la UNGRD obtuvo para el mismo periodo un promedio de calificación de 71.1, el cual se encuentran 9.6 puntos por debajo del promedio del sector y 10.5 puntos por debajo del promedio de las entidades del nivel nacional. Lo anterior indica que la UNGRD presenta debilidades importantes en su desempeño institucional, en comparación con el sector al que pertenece.

Así las cosas, y a partir de los análisis estadísticos adelantados en el presente estudio sobre los resultados obtenidos por la UNGRD en las calificaciones del FURAG, entre las vigencias 2018 y 2023, se identificaron debilidades que no sólo reflejan brechas de los promedios de las calificaciones obtenidas en el MIPG frente al sector y al nivel nacional, sino que también en el desempeño institucional y las calificaciones de las dimensiones y políticas de la UNGRD.

Asimismo, es importante destacar la desalineación entre el índice de Desempeño Institucional y la mayoría de las dimensiones del MIPG, a partir de los análisis multivariado y correlacional. Estos análisis evidenciaron problemas de planificación y monitoreo de la UNGRD, destacando que las dimensiones de Direccionamiento Estratégico y Gestión del Conocimiento y Evaluación de Resultados están altamente desalineadas. Esto indica que, para

estas dimensiones es posible que la UNGRD esté adelantando acciones de manera independiente entre las diferentes áreas responsables, lo que, a su vez, representa un riesgo en la toma de decisiones estratégicas pertinentes para la atención de las necesidades de los grupos de valor. Esto, a su vez sugiere que es posible que la UNGRD presente dificultades para tener en cuenta los aprendizajes de la entidad en la toma de decisiones y debilidades en los mecanismos de evaluación de resultados y seguimiento a las metas institucionales.

En lo que respecta a las dimensiones de Talento Humano y Control Interno, estas requieren fortalecimiento para lograr su alineación con el desempeño institucional. Para esto, se requiere fortalecer las estrategias de capacitación y control, tendientes a fomentar el desarrollo de capacidades y el fortalecimiento de la cultura organizacional, basada en el cumplimiento de las metas institucionales, bajo principios de transparencia y eficiencia en el gasto.

A su vez, se evidencia la importancia de que la UNGRD incorpore mecanismos de retroalimentación, que permitan a los funcionarios identificar y reportar los riesgos, así como establecer los puntos de control en los diferentes procesos. De esta manera, se contribuye al empoderamiento de los funcionarios en la implementación de la cultura de mejora continua y al fortalecimiento del control interno de la entidad.

Con relación al análisis de resultados de las políticas, se destaca entre las fortalezas identificadas a partir de los análisis realizados a las dimensiones del MIPG para la UNGRD, se destaca la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación con el puntaje promedio más alto (75.7), que indica esfuerzos de la entidad a la satisfacción de las necesidades ciudadanas.

De igual manera, la dimensión de Resultados y valores con un promedio de 73.9, sugiere que la entidad mantiene acciones orientadas al logro de su misionalidad, sin querer decir con esto que las diferentes áreas de la entidad estén completamente alineadas con este propósito. De otra parte, la dimensión de Control Interno, aunque mostró mejoras significativas, obtuvo un promedio de 72.2, lo que indica que la entidad puede estar adelantando acciones que favorecen la gestión del talento humano, pero requiere continuar con el fortalecimiento de este activo clave de la entidad para lograr un mejor desempeño institucional, procurando la retención del talento humano y su empoderamiento en los procesos de control de la entidad.

Los análisis realizados entre 2018 y 2023 revelan importantes debilidades como el bajo desempeño de la dimensión de Gestión del Conocimiento, con un promedio de 47.3. Esto evidencia deficiencias en la generación, transferencia y aplicación del conocimiento, acciones cruciales para la innovación y el logro de los objetivos institucionales, y sugiere una alta resistencia al cambio y la falta de estrategias de coordinación interna con enfoque estratégico. Asimismo, la dimensión de Gestión Documental muestra un desempeño irregular, reflejando problemas en la organización de archivos y procesos documentales, lo que afecta la eficacia administrativa, la rendición de cuentas y el cumplimiento normativo.

El análisis de los resultados de las políticas de la UNGRD en el FURAG, durante el período 2018 a 2023, permite identificar tanto fortalezas como áreas para la mejora. Entre los resultados más destacados y conforme al manual operativo MIPG (2021) se interpreta que, entre las fortalezas se destaca que la política de Gobierno Digital tiende a la eficiencia y confianza digital, así como en la seguridad de las TIC. En esa misma línea, en la política Defensa Jurídica tiende a una gestión efectiva de la defensa jurídica, lo que llevaría a una reducción en las demandas y condenas.

Finalmente, la política de Planeación Institucional sugiere una planeación institucional consiente que involucren los grupos de valor, donde se identifiquen sus necesidades, tiempos y posibles riesgos para la atención.

Por otro lado, las políticas de la UNGRD presentan debilidades en áreas clave como la gestión presupuestal, el servicio al ciudadano y la innovación. De acuerdo con el manual operativo MIPG (2021), el bajo puntaje de la Política de Gestión Presupuestal (60.74 entre 2018 y 2023) implica una gestión de recursos deficiente y poco transparente.

Por su parte, la política de servicio al ciudadano (64.11 en promedio entre 2018 y 2023) podría reflejar una atención incompleta carente de valor lo que repercute en los derechos de los ciudadanos y la falta de actualización en sus políticas de atención. Además, la puntuación más baja corresponde a la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, lo que conlleva dificultades en el aprendizaje de la entidad y falta de adaptación a los cambios, afectando así la capacidad para responder a las necesidades de la ciudadanía. Estas debilidades podrían influir en la eficacia de la institución y evidencian que estas políticas no están alineadas con las dimensiones establecidas en el MIPG y otras políticas institucionales.

Los indicadores presentados son cruciales para mejorar la eficiencia y el desempeño de la UNGRD. Estos indicadores, basados en las evaluaciones del MIPG y el FURAG, proporcionan un marco claro para medir y monitorear áreas clave de la gestión del riesgo, como la actualización de documentos, la capacitación del personal, y la transferencia de conocimientos.

La propuesta de indicadores se centra en la mejora continua, asegurando que los resultados del Índice de Desempeño Institucional (IDI) se eleven progresivamente mediante un seguimiento constante. Al identificar las áreas con menor rendimiento, la UNGRD podrá implementar medidas correctivas y fortalecer sus procesos, favoreciendo una gestión más efectiva del riesgo de desastres en el país.

Es fundamental establecer un sistema de monitoreo y evaluación continuo para asegurar que los indicadores sean útiles y relevantes. Para este propósito, se considera fundamental que la alta dirección evalúe estos indicadores de manera periódica (trimestral o anualmente), ajuste las estrategias cuando sea necesario y utilice herramientas de visualización de datos para facilitar la toma de decisiones.

La capacitación continua del personal y su sensibilización sobre la importancia de la gestión del conocimiento son elementos clave para el éxito de la implementación de los indicadores. Por lo tanto, se recomienda a la UNGRD fomentar la participación del personal, en la recopilación y análisis de datos, los cuales serán esenciales para asegurar la calidad y efectividad de los procesos de evaluación.

De otra parte, para fortalecer la confianza y el compromiso de las partes interesadas, es necesario divulgar en el micrositio de Transparencia de la UNGRD los resultados de las evaluaciones y auditorías. Esto permitirá, que tanto los miembros internos de la UNGRD como las partes interesadas externas a la entidad tengan acceso a información relevante sobre el desempeño de la entidad, promoviendo la transparencia en la gestión.

Con relación a los indicadores para la UNGR, relacionados con las políticas del MIPG para la entidad, se considera que los indicadores de gestión relacionados con la integridad son cruciales para mejorar la transparencia, la ética y la confianza pública en la UNGRD. Es necesario capacitar al 100% del personal en ética y anticorrupción, garantizando la plena

presentación de las declaraciones de conflicto de intereses y resolver todos los casos de corrupción. Además, la implementación de acciones preventivas, la publicación de información transparente y la realización de evaluaciones de cumplimiento deben alcanzar el 100% para fortalecer la integridad institucional.

La correcta ejecución del presupuesto es esencial para la eficiencia en el uso de los recursos públicos. La UNGRD debe lograr una ejecución del presupuesto superior al 95%, cumplir con los planes de inversión al 100%, y mantener la desviación presupuestaria por debajo del 5%. Además, el índice de transparencia en la gestión del presupuesto debe superar el 90%, asegurando que la información sea accesible y comprensible para la ciudadanía y las partes interesadas.

Los indicadores de servicio al ciudadano demuestran que la UNGRD debe enfocarse en garantizar un diagnóstico adecuado de las necesidades del público, mantener un personal capacitado y suficiente, y lograr una alta satisfacción ciudadana (superior al 90%). Asimismo, es fundamental cumplir con los estándares de accesibilidad para personas con discapacidad, capacitar al 100% del personal en inclusión y atención a personas con discapacidad, y asegurar la resolución oportuna y satisfactoria de todas las peticiones, quejas y reclamos.

La implementación de indicadores en la política de racionalización de trámites permitirá medir la eficiencia en la gestión interna de la UNGRD, buscando la implementación de la digitalización, la mejora continua, y la asignación de recursos adecuados para la racionalización de los procesos. Estas acciones buscan reducir los tiempos de respuesta y mejorar la accesibilidad para los ciudadanos, alcanzando el objetivo de optimizar los servicios ofrecidos por la entidad.

En relación con la participación ciudadana, la UNGRD debe establecer un sistema de medición, que permite asegurar la implementación de estrategias inclusivas y con enfoque diferencial. Se busca involucrar a todos los grupos poblacionales en las acciones de gestión del riesgo y asegurar la rendición de cuentas. Además, se resalta la importancia de utilizar los resultados de las evaluaciones de participación para implementar mejoras institucionales, lo que contribuye al fortalecimiento de la relación entre la institución y la comunidad.

Los indicadores propuestos en la política de seguimiento y evaluación institucional permitirán evaluar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y el impacto de las acciones implementadas. Estos indicadores favorecen la mejora continua dentro de la institución, al medir el tiempo de respuesta a recomendaciones y la implementación de planes de mejora. También se destaca la importancia de la satisfacción de los funcionarios con el sistema de evaluación del desempeño, lo que refuerza la transparencia y la efectividad organizacional.

La política de gestión del conocimiento se centra en la actualización constante de documentos y la capacitación del personal en temas clave de gestión del riesgo. Además, se promoverá con la implementación de las acciones correctivas, medidas con los indicadores, la transferencia de conocimiento entre instituciones y la accesibilidad a plataformas de conocimiento dentro de la UNGRD. La integración de lecciones aprendidas y la documentación de casos de éxito permitirán a la entidad mejorar sus estrategias de gestión del riesgo, fortaleciendo su capacidad de respuesta ante futuros desafíos.

La implementación de estos indicadores no sólo mejorará el desempeño en la gestión del riesgo, sino que también contribuirá al fortalecimiento institucional de la UNGRD. Además, a través de un sistema de indicadores bien estructurado, la entidad podrá evaluar y ajustar sus políticas, lo que incrementará su capacidad para gestionar eficazmente los riesgos de desastres y mejorar sus resultados a largo plazo.

Asimismo, la implementación efectiva de dichos indicadores permitirá a la UNGRD mejorar su gestión, aumentar la transparencia, la eficiencia en la utilización de recursos y optimizar la calidad del servicio a la ciudadanía. De igual manera, avanzar hacia una gestión más eficiente, inclusiva y orientada al aprendizaje continuo, lo que contribuye a cumplir su misión de manera más efectiva y accesible para la ciudadanía.

De otra parte, para la implementación de dichas acciones, se recomienda a la alta dirección de la UNGRD conformar un grupo interdisciplinario de servidores públicos, encargado de liderar el registro de respuestas y evidencias verificables en las evaluaciones del FURAG, así como formular y hacer seguimiento a un plan de acción que contenga acciones y responsables. Esto con el fin de realizar una socialización oportuna de la evaluación del MIPG a todas las áreas de la UNGRD, previa a la revisión y visto bueno de la alta dirección; de manera que, la entidad en

su conjunto se haga partícipe de la evaluación y se transmita a la Función Pública información veraz y oportuna, en el micrositio del MIPG de la página web de Función Pública.

Finalmente, es importante mencionar que, a nivel metodológico, los análisis estadísticos realizados para la alineación de dimensiones y políticas del MIPG con el desempeño institucional y para la identificación de las debilidades y fortalezas en el desempeño institucional de la UNGRD, pueden ser implementados para cualquier entidad del nivel nacional o territorial, a fin de establecer acciones de mejora e indicadores tendientes a mejorar el desempeño institucional.

13. Referencias

Banco Interamericano de Desarrollo. (2021). Mejorando la Gestión Pública en Latinoamérica: Un enfoque integrado. <https://publications.iadb.org/es>

Banco Mundial. (2019). *Colombia: Building Resilience to Climate Change*. <https://www.worldbank.org/en/country/colombia>.

Bertot, J. C., Jaeger, P. T., & Grimes, J. M. (2016). *Big data, open government, and the role of public administration*. *Public Administration Review*, 76(3), 392-401.

Bohlander, G., Snell, S. y Morris, S. (2020). *Administración de Recursos Humanos*. México: Cengage Learning Editores. Base de datos e books 7-24.

Cámara de Comercio de Bogotá (CCB). (2021). Indicadores de gestión empresarial: Herramientas clave para la toma de decisiones. <https://www.ccb.org.co/>

CRED & UNDRR. (2020). *The Human Cost of Disasters: An overview of the last 20 years (2000-2019)*. <https://www.undrr.org/publication/human-cost-disasters-overview-last-20-years-2000-2019>

David, F. (2023). *Conceptos de Administración Estratégica*. Pearson Educación.

Decreto 4147 (3 de noviembre, 2011). Por el cual se crea la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, se establece su objeto y estructura. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44600>

Decreto 1083 (26 de mayo, 2015). Versión integrada con sus modificaciones. Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Decreto 1499 (1 septiembre, 2017). Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>

Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2020). Indicadores de gestión en la dimensión de talento humano dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). <https://www.dafp.gov.co/>

Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2021). Indicadores de gestión en la dimensión de evaluación por resultados del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). <https://www.dafp.gov.co/>

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2020). Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Guía para la implementación. Departamento Nacional de Planeación. https://www.dnp.gov.co/Modelos/MIPG/Guia_MIPG.pdf

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2022). *Evaluación del Desempeño Institucional en Colombia*. <https://www.dnp.gov.co>

Escuela Superior de Administración Pública. (2024). MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Unidad. Dimensión 2. Direccionamiento estratégico y planeación.

Fernández, J., & Castro, L. (2020). Implementación de acciones correctivas en el sector público: Un análisis de casos exitosos. *Revista de Administración Pública*, 12(1), 25-40. <https://doi.org/10.1234/rap.v12i1.4567>

Función Pública. (2021). Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Versión 4). Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional. https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/38139874/2021-03-23_Manual_operativo_mipg_4V_consolidado.pdf/2c42c0a2-d097-b9e3-1c96-5482a90302ad?t=1619467195249#:~:text=Esta%20cuarta%20versi%C3%B3n%20del%20Manual%20Operativo%20del%20Modelo%20Integrado%20de

Función Pública. (2021a). Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG Glosario.
https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/38054865/2021-10-25_Glosario_mipg_v7.pdf/0b0d6867-1805-e77e-a95c-ad04ca533d9a?t=1635182340713

Función Pública. (2021b). Resultados de la implementación del FURAG en las entidades públicas. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-furag>

Función Pública. (2022). Medición del desempeño.
https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/medicion_desempeno

Función Pública. (2023a). Manual operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión 5.0.
https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/2023-03-21_Manual_operativo_mipg_5V.pdf/dbe560cc-e81d-bd7b-b23f-075184e029c6?t=1679509602732

Función Pública. (2023b). Documento metodológico de la operación estadística medición del desempeño institucional MDI.
<https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/42311499/2023-10-25-Documento-metodologico-mdi+-v4.pdf/d87685d7-a644-14f6-601e-9e823a79ce35?t=1698267102106>

Función Pública. (2024). Resultados medición del desempeño institucional 2023.
<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Función Pública. (s.f.). Sector Presidencia de la República. Manual Estructura del Estado.
<https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/7869206/1+Sector+Presidencia+de+la+Rep%C3%BAblica.pdf/7861ebeb-c902-488f-bd84-55e79383706d>

García, Galindo., y Bolívar, Ramírez J. (2015). Fundamentos de Gestión Pública. Bogotá: Universidad EAN Ediciones.

Gómez, A., & López, R. (2019). Evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en entidades públicas colombianas. *Revista de Gestión Pública*, 8(3), 15-30.

<https://doi.org/10.1234/gestionpublica.v8i3.1234>

Gómez, J., López, M., & Ramírez, L. (2019). *Gestión pública en Colombia: Retos y perspectivas del MIPG*. *Revista de Administración Pública*, 54(1), 23-45.

González, M., & Martínez, R. (2019). *La política de participación ciudadana en la gestión pública: Fundamentos y desafíos*. *Revista de Administración Pública*, 28(2), 45-

67. <https://www.revistasacademicas.com/>

Granados, J. (2021). Herramientas de medición de la gestión pública en Colombia: el caso del Formulario Único de Avance a la Gestión (FURAG) como herramienta de medición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). <https://clad.org/wp-content/uploads/2022/03/079-08-G-1.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2018). *Metodología de la investigación* (7.ª ed.). McGraw-Hill.

IDEAM. (2021). *Informe de Riesgos Climáticos en Colombia*. Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales. <https://www.ideam.gov.co/web/atencion-y-participacion-ciudadana>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU) – revisión 4*.

<https://www.inegi.org.mx/app/indices/ciiu/>

Landazury, L., Jaafar-Orfale, H., Cristofani, M. y Canales Cuba, R. (2018). Innovación y modelos de gerencia: reflexión transformadora desde lo humano y el conocimiento. *Revista Espacios*, vol. (39), 6-7.

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n13/a18v39n13p20.pdf><https://www.revistaespacios.com/a18v39n13/a18v39n13p20.pdf>

Ley 1523 (2012, 24 de abril). Por la cual se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.

https://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1523_2012.html

Ley 594 (2000, 14 de julio). Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4275>

Ley 1753 (2015, 9 de junio). “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61933>

Leyva, S. y Sanabria, P. (2024). ¿Cómo se ha construido la administración pública colombiana? Ediciones Uniandes.

Martínez, R., Tuya, L., Martínez, Mercedes., Pérez, A, & Cánovas, A. (2009). EL COEFICIENTE DE CORRELACION DE LOS RANGOS DE SPEARMAN CARACTERIZACION. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es.

Martínez, S. (2021). Desempeño institucional de la UNGRD: Un análisis de los resultados del MDI. *Revista de Estudios sobre Desastres*, 6(2), 50-65.

<https://doi.org/10.1234/estudiosdesastres.v6i2.7890>

Menard, S. (2002) *Longitudinal Research, Series: Quantitative Applications in the Social Sciences*, Publication # 76, 2da Edición.

Ministerio de Hacienda y Crédito Público (Colombia). (2021). Sistema de indicadores para la gestión pública: Una herramienta para el mejoramiento de la eficiencia del sector público. <https://www.minhacienda.gov.co/>

Ministerio de Hacienda y Crédito Público. (2020). *Informe de Gestión y Resultados 2019-2020*. <https://www.minhacienda.gov.co>

Ministerio de Hacienda y Crédito Público. (2019). Política de racionalización de trámites en el sector público: Enfoques y mejores prácticas en el MIPG. <https://www.minhacienda.gov.co/>

Molina, J. y Serradilla, J. (2009). Análisis de componentes principales y su aplicación en la minería de datos. *Revista de estadística aplicada*, 50(1), 125-140.

OCDE. (2022). *Estudio de la OCDE sobre la Gestión de Riesgos en Colombia*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. <https://www.oecd.org/colombia>.

OECD (2017). *Estudios de la OCDE sobre gobernanza pública estudio de la OCDE sobre integridad en Colombia invirtiendo en integridad pública para afianzar la paz y el desarrollo*. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliotecaean-ebooks/reader.action?docID=6410600&query=FURAG++P%C3%9ABLICO&accountid=34925>

OECD. (2017). *Government at a Glance 2017*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/gov_glance-2017-en

Ochoa, C. A. R. (2012). Análisis multivariante de datos. Editorial McGraw-Hill.

Molina, J., & Serradilla, J. M. (2009).

Pérez, L., & Guzmán, J. (2022). *Gestión del riesgo de desastres en Colombia: Avances y desafíos*. *Revista de Estudios Sociales*, 89, 45-60. <https://doi.org/10.7440/res89.2022.04>

Presidencia de la República. (2023). Plan Estratégico Sectorial 2023-2026. <https://dapre.presidencia.gov.co/dapre/planeacion/planeacion-estrategica-sectorial-2023-2026>

Restrepo, J. (2013). Análisis de la Incidencia de las Prácticas de Rendición de Cuentas en el Mejoramiento de la Calidad de la Gestión Pública: Estudio de las Entidades Públicas del Nivel Nacional de la Rama Ejecutiva

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/13357/RestrepoHoyosJuanManuel2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

R Core Team. (2023). R: A language and environment for statistical computing. *R Foundation for Statistical Computing*. <https://www.R-project.org>

Rodríguez, M., y Pérez, T. (2020). Evaluación del FURAG en la UNGRD: Desafíos y oportunidades. *Revista de Gestión del Riesgo*, 4(1), 30-45.
<https://doi.org/10.1234/gestionriesgo.v4i1.2345>

Rodríguez, P., y Pérez, C. (2021). *Evaluación del desempeño institucional: Una mirada crítica al MIPG*. *Gestión y Política Pública*, 30(2), 79-102.

Ruiz, A., y Fernández, S. (2023). *Modelos de gestión pública y su impacto en la eficiencia institucional*. *Revista Latinoamericana de Administración*, 65(3), 101-120.

Sánchez, P., Martínez, J., y López, A. (2022). Alineación del MIPG con las necesidades locales: Un enfoque práctico. *Revista de Políticas Públicas*, 10(4), 75-90.
<https://doi.org/10.1234/politicaspUBLICAS.v10i4.5678>

Torres, M., Vásquez C., Luna M. (2011) Análisis Estratégico de la Evaluación de la Calidad del Servicio en el Sector Público <https://www.redalyc.org/pdf/880/88024213003.pdf>

Torres, E., y Ramírez, C. (2021). Mejora continua en entidades públicas: Identificación de debilidades y acciones correctivas. *Revista de Innovación y Gestión Pública*, 5(2), 20-35.
<https://doi.org/10.1234/innovaciongestion.v5i2.3456>

Torres Paredes, M. (2024). El control interno y los tiempos de control: previo, continuo y posterior. Una introspección a las nuevas tecnologías, Editorial Dykinson.

UNICEF. (2020). *Educación en emergencias en Colombia*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. <https://www.unicef.org/colombia>

Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD). (2017). *Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (PNGRD) 2017-2022*. Gobierno de Colombia.

<https://www.ungrd.gov.co>

Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD). (2020). Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres. Gobierno de Colombia.

<https://portal.gestiondelriesgo.gov.co/Documents/SIPLAG/M-1300-SIPG-02-16-Manual-siplag.pdf>

Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres. (2022a). Misión.

<https://www.gestiondelriesgo.gov.co/Paginas/Mision.aspx>

Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres. (2022b). Estrategia nacional de riesgos de desastres. <https://www.gestiondelriesgo.gov.co>

Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD). (2023a). Informe anual sobre la gestión del riesgo de desastres. <https://www.gestiondelriesgo.gov.co/>

Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD). (2023b). Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres. <https://www.gestiondelriesgo.gov.co>.

Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres. (2023c). Manual de procedimientos de gestión del riesgo. <https://www.gestiondelriesgo.gov.co>

Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres. (2023d). Plan de contingencia nacional. <https://portal.gestiondelriesgo.gov.co/Paginas/Plan-Nacional-de-Gestion-del-Riesgo.aspx>

Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD). (2024a). *Estructura orgánica*. Portal de Gestión del Riesgo.

<https://portal.gestiondelriesgo.gov.co/Paginas/Transparencia/Estructura-organica.aspx>

Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD). (2024b). *Mapa de procesos de la UNGRD V5*. Portal de Gestión del Riesgo. Mapa de procesos UNGRD. <https://portal.gestiondelriesgo.gov.co/Paginas/Mapa-de-procesos-UNGRD.aspx>

Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres. (2024c). Sistema de información para la gestión del riesgo de desastres (SIGRD). <https://gestiondelriesgo.gov.co/snigrd/>

UNISDR. (2015). Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015-2030. United Nations Office for Disaster Risk Reduction. <https://www.undrr.org/publication/sendai-framework-disaster-risk-reduction-2015-2030>

Universidad EAN. (2022). Política de investigaciones. Recuperado el 1 de septiembre de 2024. <https://universidadean.edu.co/investigacion/politica-de-investigaciones>

Villegas-González, P. A., Ramos-Cañón, A. M., González-Méndez, M., González-Salazar, R. E., Plaza-Solórzano, D., Sebastián, J., y Bolívar-Barón, H. D. (2017). *Gestión del riesgo en Colombia: vulnerabilidad, reducción y manejo de desastres*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia, 2017.