

INFORME DE CONTROL INTERNO SEGUIMIENTO IMPLEMENTACIÓN MIPG

WILLIAM DARIO ALZATE FRANCO
Coordinador de Control Interno

Junio 30 de 2019

Medellín

AGENCIA DE COOPERACIÓN E INVERSIÓN DE MEDELLÍN Y EL ÁREA
METROPOLITANA - ACI MEDELLÍN

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. CONCLUSIONES	3, 5
4. RECOMENDACIONES	5 - 7
5. INFORME DETALLADO	7 - 19

1. OBJETIVO

Evaluar el estado de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG en la ACI, teniendo en cuenta los avances en diferentes aspectos de las 7 dimensiones que conforman dicho modelo, para lo cual se hace necesario revisar los diferentes avances en cuanto a programas, políticas, formatos, entre otros, que se han generado en los procesos y que ayudan a fortalecer lo planteado para cada dimensión con el fin de establecer el estado ideal enmarcado en el nuevo modelo.

2. ALCANCE

La evaluación se realiza a partir de la emisión del decreto 1499 de 2017, que establece el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión el cual está enmarcado en diferentes dimensiones; tomando como punto de referencia las actuaciones de los Comités de Gestión y Desempeño y de Control Interno, al igual que el trabajo llevado a cabo por los líderes de los procesos de la entidad; de igual manera, se tiene en cuenta las normas que se han emitido de manera posterior y como complemento a dicho decreto, fortaleciendo de alguna manera el modelo propuesto, como es el caso del decreto 612 de 2018, que propone la consolidación de los diferentes planes que maneja la entidad en un solo plan de acción, y el decreto 648 de 2017 mediante el cual se establece la conformación del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno como órgano asesor e instancia decisoria en los asuntos del control interno, entre otras. En ese mismo orden se tendrá en cuenta las diferentes guías y pautas propuestas por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, por lo cual los autodiagnósticos y el avance que se ha tenido en la ejecución de los planes de acción generados a partir de su diligenciamiento, los resultados obtenidos de la encuesta del FURAG, y la guía para la administración de riesgos, son parte fundamental para el análisis.

3. CONCLUSIONES

La implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- en la entidad, conlleva al desarrollo o ejecución de diferentes tareas o actividades, que deben ser asumidas por los responsables de los diferentes niveles en la estructura de la ACI, de acuerdo con su participación de las diferentes líneas de defensa y al rol que desarrollen en la entidad.

Para el proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la ACI, se conformaron el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el Comité Institucional Coordinador de Control Interno, los cuales deben realizar las reuniones que se requieran para dar cumplimiento a sus funciones y poder

fortalecer el MIPG en la entidad que, entre otras esta, la de hacer los seguimientos necesarios para evaluar el cumplimiento de actividades por parte de las líneas de defensa definidas en este modelo. Es así como, es pertinente dar mayor importancia a la ejecución de las actividades que debe de llevar a cabo los comités en mención y poder adelantar los seguimientos a que allá lugar y que permitan mejorar el proceso.

Es claro que Planeación, es uno de los ejes fundamentales para llevar a cabo una adecuada implementación del Modelo Integral de Planeación y Gestión, por lo cual debe lograr obtener el mayor empoderamiento posible en el desarrollo del proceso de implementación del MIPG en la ACI, convirtiéndose en el principal articulador de todos los procesos de la entidad frente a las actividades que se llevan a cabo en los comités que se conformaron para tal fin.

Dado que, con los resultados obtenidos producto del diligenciamiento de los autodiagnósticos se generaron planes de trabajo para cada uno de ellos, y que se incluyeron en los planes de acción en cada proceso, se hace necesario que se adelanten los seguimientos que correspondan para validar el cumplimiento de la ejecución de las actividades propuestas en dichos planes, y determinar así el aporte de su aplicación o si se requiere disponer de recursos adicionales para poder llevar a cabo las actividades. De igual manera, ahora que se cuenta con los resultados de la encuesta del FURAG que se llevó a cabo en el mes de febrero del presente año, es pertinente que se analicen dichos resultados y poder evaluarlos frente a los avances de los planes de acción producto del diligenciamiento de los autodiagnósticos, y de acuerdo con los resultados, establecer un único plan de acción para trabajar en adelante.

En cumplimiento del Decreto 612 del 04 de abril de 2018 *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”*, decreto que es emitido como complemento a MIPG, se realizó la compilación de los diferentes planes que se establecen en las entidades públicas y que deben estar inmersos en el plan de acción, y se publicaron en la página web de la entidad en el link de “Transparencia y Acceso a la Información Pública” cumpliendo con el plazo establecido del 31 de enero de cada año.

La ACI, muestra una fortaleza en lo que respecta al manejo de la información, toda vez que cuenta con diferentes canales de comunicación para uso interno y externo, aprovechando la tecnología y el uso de las redes sociales, da a conocer los programas, proyectos y logros de la ACI de una manera más acertada; además cuenta con información impresa LINK. Todo lo anterior, permite fortalecer la implementación del MIPG en lo que respecta a la 5° Dimensión. Con respecto a las comunicaciones que corresponden a las PQRS, se debe de fortalecer dicho proceso,

con el fin de contar con la trazabilidad completa y cumpliendo la normatividad referente a gestión documental.

El autocontrol se constituye en una de las principales actividades que deben ser llevadas a cabo por todos los funcionarios, de acuerdo con el rol que desempeñen en la entidad, y en la línea de defensa a la que haga parte, toda vez que en la medida se tenga conciencia de las diferentes actividades que se ejecuten, se podrá tener un mayor control de los diferentes riesgos que conlleva la ejecución de las funciones propias de cada cargo. En ese orden de ideas, el proceso de capacitación o autocapacitación, como es el caso de los cursos virtuales propuestos por el DAFP, se constituyen en autocontrol, dado que se tiene la oportunidad de tener mayor conocimiento sobre el MIPG, lo que permite coadyuvar o facilitar la implementación del modelo en la entidad.

4. RECOMENDACIONES

- Continuar con el fortalecimiento en la implementación del Modelo Integral de Planeación y Gestión MIPG.
- Fortalecer los procesos de Gestión del Talento Humano y Planeación, toda vez que son el eje principal de la implementación del MIPG y el apoyo principal a este.
- Toda vez que Planeación se ha constituido como un nuevo cargo dentro de la entidad, se debe de incluir como participe principal en los diferentes comités existentes en la entidad.
- Continuar con el buen manejo del proceso de Calidad en cuanto al acompañamiento que se brinda para la socialización y mejora de las políticas, formatos, planes, y otros, que en la actualidad tiene implementada la entidad, siendo estos la clave y la base fundamental para el desarrollo de varias de las dimensiones que conforman el MIPG y por ende su efectiva implementación.
- Someter a aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Código de Integridad que se ha construido.
- Una vez aprobado el Código de Integridad por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se debe de comunicar y dar conocer a todos los funcionarios de la entidad, para lo cual se deben de establecer estrategias que permitan la socialización efectiva del mismo.
- Someter a aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el documento que permite la creación del Comité de Conciliación y Defensa

Jurídica, que permita fortalecer el proceso de política de defensa jurídica de la entidad, de acuerdo con lo definido en MIPG.

- Socializar ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, los resultados obtenidos con el diligenciamiento de las encuestas del FURAG aplicadas ante el DAFP.
- Aplicar nuevamente la herramienta de los autodiagnósticos, con el fin de detectar las deficiencias que se presentan en cada uno de los procesos, y poder así determinar el avance en los planes de mejoramiento que se suscitaron frente a los resultados de anteriores autodiagnósticos.
- De acuerdo con los resultados obtenidos con el diligenciamiento de las encuestas FURAG, establecer un plan de acción que permita mejorar las falencias detectadas, complementándolo con el plan de mejoramiento generado con los resultados de los autodiagnósticos, y así contar con un solo plan de acción que afronte las falencias en la implementación de MIPG.
- Continuar enviando mes a mes los indicadores de gestión a los directores de cada uno de los procesos, como responsables de su seguimiento para que puedan llevar un control de su cumplimiento de manera más permanente.
- Continuar con las reuniones por líneas temáticas y fortalecer el relacionamiento con los diferentes actores estratégicos.
- Fortalecer el proceso de transferencia de conocimiento que se debe de dar en cada proceso.
- Mejorar el proceso de PQRS, en el sentido de registrar tanto la recepción como la respuesta dada, a través del proceso de gestión documental, para tener una trazabilidad completa de su tratamiento.
- Ajustar el manual de funciones en lo que respecta al cargo la profesional en gestión documental, con el fin de incorporar las funciones y competencias definidas en la resolución 629 de julio de 2018, para los cargos o empleos que cumplan funciones archivísticas.
- Atendiendo lo dispuesto en la Circular Conjunta 100-004 del 31 de julio de 2018, del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y el Archivo General de la Nación - AGN, integrar el Comité de Archivo a que haga parte de los comités que conforman el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para que ejecute sus funciones en el desarrollo de dicho comité.

- Con el fin de fortalecer el proceso de capacitación en MIPG, se debe de atender la recomendación dada por parte del DAFP a través de la Circular 100.04 del 14 de diciembre de 2018, en la que establece que todos los funcionarios de las entidades públicas deben de hacer los cursos virtuales de MIPG, de acuerdo con su perfil dentro de la entidad, y para todos, el curso de fundamentos generales de MIPG, el cual permite certificarse.
- Fortalecer el conocimiento de los funcionarios en cuanto a que línea de defensa se encuentran en el proceso de implementación del MIPG, estableciendo de manera clara las funciones, compromisos y responsabilidades en el desarrollo de su rol, para lo cual es pertinente considerar en determinarlo desde el manual de funciones de cada uno de los cargos.
- Establecer por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño la responsabilidad de los líderes de los procesos frente al seguimiento que deben de realizar del cumplimiento a cada una de las políticas que hacen parte de MIPG, para lo cual deben determinar cuáles serán los coordinadores responsables de cada una de las 16 políticas que conforman el modelo.
- Toda vez que los líderes de los procesos asumirán nuevas funciones que competen a la coordinación de las diferentes políticas que conforman el MIPG, es pertinente la actualización de los manuales de funciones en lo que compete a esta nueva función.
- Revisar periódicamente, por parte de los líderes de cada proceso, los controles y acciones planteados para mitigar los riesgos evidenciados en cada proceso.
- Establecer un cronograma, en el que se establezcan los tiempos prudentes para la ejecución de las actividades necesarias para una efectiva implementación del MIPG.

5. INFORME DETALLADO

La implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en cumplimiento del decreto 1499 de 2017, en la ACI comenzó con la resolución el 29 de agosto de 2018 que permitió la creación del Comité Institucional de Desempeño y Gestión, quien actuará como órgano rector dentro de la entidad para implementar el modelo, encargado de proponer las estrategias, lineamientos y las políticas bajo los cuales se debe regir dicho comité, así como que se deben llevar a cabo. De igual manera, con la resolución No. 110 de 2018 se oficializó el Comité Institucional Coordinador de Control Interno CICCI, dando así cumplimiento a lo establecido en el decreto 648 de 2017, que complementa el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

De igual manera, se ha dado cumplimiento a lo establecido en el decreto 612 del 04 de abril de 2018, por lo cual, cumpliendo el plazo del 31 de enero de cada año, bajo la coordinación de la Dirección Administrativa se integraron todos los planes institucionales y estratégicos con que cuenta la entidad en un solo plan de acción, y se publicó de manera oficial en la página web de la entidad.

Si bien es cierto que se conformaron los dos comités principales para dar el impulso necesario en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y de Gestión MIPG en la entidad, y se realizaron los respectivos autodiagnósticos para cada una de las dimensiones, no se les ha dado la suficiente importancia para el desarrollo de sus actividades con el fin de que puedan aportar en el fortalecimiento del modelo en la entidad, lo que se vería reflejado en el mejoramiento de los diferentes procesos de acuerdo a la dimensión a la que haga parte, en el entendido de las dimensiones como lo propone dicho modelo. Para el fortalecimiento de MIPG dentro de la ACI, es de vital importancia que cada uno de los líderes de los diferentes procesos se empoderen de las diferentes políticas que conforman las 7 dimensiones que integra el modelo; es así, que una de las actividades que se deben de llevar a cabo en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, corresponde a designar los coordinadores para cada una de las 16 políticas que hacen parte de las 7 dimensiones que conforma el MIPG, con el fin de que se apropien de su desarrollo.

El diligenciamiento de los autodiagnósticos en el desarrollo de las actividades de MIPG, arrojó unos resultados relativamente buenos en cada uno de los temas que integran MIPG; dentro de los autodiagnósticos propuestos se determinó que algunos de ellos no aplican para la ACI, dado que corresponden a actividades que por el objeto de la entidad no se hace necesario llevar a cabo, tales actividades están relacionadas directamente con la participación ciudadana y la rendición de cuentas, al igual que la gestión de tramites. De igual modo, en el mes de febrero se realizó el diligenciamiento de las encuestas del FURAG II, la cual se realizó en el aplicativo dispuesto por el DAFP, ésta encuesta está enmarcada en el desarrollo y cumplimiento de la implementación del MIPG en la entidad; se llevó a cabo en dos secciones, una que fue responsabilidad de su diligenciamiento por parte de la Coordinación de Control Interno; y la otra, responsabilidad de su diligenciamiento por parte de los funcionarios encargados de la implementación del modelo en la entidad, que en este caso fue diligenciada por parte de la Profesional Senior de Calidad, que actualmente desempeña el cargo de Coordinadora de Planeación y está encargada de coordinar las funciones de la Dirección Administrativa. El resultado globalizado de estas encuestas (56,7), no fue tan favorable para la gestión de la entidad, ni conversa con los resultados obtenidos en los autodiagnósticos, lo que nos lleva a considerar una revisión más profunda acerca del desarrollo de cada uno de los procesos teniendo en cuenta tanto los resultados de los autodiagnósticos como los del FURAG II, para determinar así nuevamente un plan de mejoramiento adecuado que nos permita avanzar y obtener mejores

resultados en la implementación de MIPG en la ACI y que se vean reflejados en los resultados de la próxima encuesta FURAG.

A continuación, relacionamos los resultados de los autodiagnósticos:

RESULTADOS DE AUTODIAGNÓSTICOS	
AUTODIAGNOSTICO	RESULTADO EN %
Plan Anticorrupción	100
Gestión Presupuestal	100
Seguimiento, Evaluación y Desempeño	95,4
Direccionamiento y Planeación	88,5
Gestión Documental	73,9
Servicio al Ciudadano	69,5
Transparencia y Acceso a la Información	64,7
Política de Defensa Jurídica	25,9
Código de Integridad	12,5
Política de Gobierno en Línea	1,4
Talento Humano	60
Participación Ciudadana	N/A
Gestión de Trámites	N/A
Rendición de Cuentas	N/A

Para el caso de los resultados presentados por el diligenciamiento de las encuestas a través del FURAG, se cuenta con resultados que se pueden evaluar de diferentes formas. A continuación, presentamos los resultados por cada una de las dimensiones:

RESULTADOS POR DIMENSIÓN DE ENCUESTA DEL FURAG 2019	
DIMENSIÓN	RESULTADO EN %
Dimensión del Talento Humano	0
Direccionamiento Estratégico y Planeación	49,8
Gestión para Resultados con Valores	58,0
Evaluación de Resultados	46,1
Información y Comunicación	56,1
Gestión del Conocimiento	50,0
Control Interno	57,6

La evaluación realizada por el DAFP, respecto a las encuestas diligenciadas, en sus diferentes ítems, tanto evaluándolo por dimensión como por políticas, presenta algunos vacíos, al generar la calificación de algunos de los ítems en -0-, como es el caso de la Dimensión del Talento Humano, y para el caso de las políticas “Gestión Estratégica del Talento Humano”, “Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público” y “Racionalización de Trámites”. Teniendo en cuenta que los ítems antes mencionados fueron debidamente diligenciados, se puede deducir que existe una inconsistencia en la calificación global presentada por el DAFP, convirtiéndola en

una calificación incongruente frente a la realidad de la entidad, por lo cual se debe de analizar de manera individual, bien sea por dimensión y/o por política.

Se relaciona a continuación los resultados de la encuesta FURAG por política:

RESULTADOS POR POLITICAS DEL FURAG 2019	
POLÍTICA	RESULTADO EN %
Gestión Estratégica del Talento Humano	0
Integridad	51,2
Planeación Institucional	49,8
Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	0
Fortalecimiento Institucional y Simplificación de Procesos	58,5
Gobierno Digital	61,9
Seguridad Digital	60,6
Defensa Jurídica	46,5
Transparencia y Acceso a la Información y Lucha Contra la Corrupción	57,4
Servicio al Ciudadano	45,4
Racionalización de Trámites	0
Participación Ciudadana en la Gestión Pública	46,6
Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	46,1
Gestión Documental	65,9
Gestión del Conocimiento	50,0
Control Interno	57,6

De acuerdo a los resultados producto del diligenciamiento de la encuesta del FURAG que realiza el DAFP, es importante resaltar que la entidad ha venido trabajando en el fortalecimiento de algunas de las políticas que mostraron menor impacto, y por ello ha adelantado la construcción del Código de Integridad, el cual está dispuesto para su aprobación; y de igual manera, se viene adelantado la conformación de Comité de Conciliación y Defensa Jurídica, que permite discutir y resolver todo tipo de conflictos que se presenten y que puedan generar un daño jurídico, económico o de imagen para la entidad, este comité también está en revisión para su aprobación.

De acuerdo con el plan de acción establecido en atención a los resultados de los autodiagnósticos diligenciados, se han llevado a cabo actividades importantes como:

Gestión del Talento Humano

- Se construyó el Código de Integridad, y está a la espera de ser socializado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Se elaboró el plan de bienestar y el plan de incentivos acorde a los nuevos requerimientos, se encuentran publicados en la página web de la entidad. Ruta:

<https://www.acimedellin.org/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/>.

- Se llevaron a cabo las evaluaciones de desempeño por competencia de todos los servidores a los cuales se debía evaluar por parte de los directores, lo cual permitió identificar las necesidades de capacitación con el fin de fortalecer las competencias del equipo humano. Ruta: R:\GESTION HUMANA\11-8 Historias\11- 8.1 Historias Laborales\11.8.1.6. Evaluaciones\2018

Direccionamiento y planeación

- Se le cambió de denominación al cargo Asistente de Dirección, lo que permitió darle vida a un nuevo cargo denominado Asistente de Planeación de la Dirección Ejecutiva, lo que permitirá darle mayor fortaleza a la implementación del MIPG en la entidad.
- Se construyó el documento que permitirá la creación del Comité de Conciliación y Defensa Jurídica de la entidad.
- Se creó el documento de planeación estratégica para el año 2019, conforme a los insumos suministrados por el comité directivo. Ruta: <https://acimedellinn.sharepoint.com/SIGACI/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2FSIGACI%2FPlaneacion%20Estrategica%202019&FolderCTID=0x01200058948178AF3B9C40B6DB13660396B1C0&View=%7BA6AD710E-D34E-4809-9870-629B922FAD6C%7D>
- Se establecieron unos parámetros claros para la proyección del presupuesto de la entidad, con la estructura adecuada de acuerdo con la norma.
- Se elaboraron los planes de acción por cada uno de los procesos y subproceso de la entidad y se publicaron en la página Web el 31 de enero de 2019. Ruta: <https://acimedellinn.sharepoint.com/SIGACI/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2FSIGACI%2FPlaneacion%20Estrategica%202019&FolderCTID=0x01200058948178AF3B9C40B6DB13660396B1C0&View=%7BA6AD710E-D34E-4809-9870-629B922FAD6C%7D>

Transparencia y acceso a la información

- Se cuenta con la publicación de la información necesaria en la página web de la entidad, cumpliendo los parámetros establecidos en la ley 1712 de 2014.
- Se tienen publicados los informes de empalme de los siguientes directores Juan David Valderrama, Ana María Botero y Sergio Escobar en la página web en la siguiente ruta: <https://www.acimedellin.org/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/>
- Se tiene establecido el Plan de seguridad y privacidad de la información, el cual está publicado en la página web de la entidad. Ruta:

<https://www.acimedellin.org/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/>

- Se tiene establecida, aprobado e implementado el manual de tratamiento de datos personales, se encuentra publicado en la página web de la entidad. Ruta: <https://www.acimedellin.org/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/>
- Se tiene elaborado y publicado en la página web de la entidad el índice de información reservada y clasificada. Ruta: <https://www.acimedellin.org/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/>
- Se tiene elaborado y publicado en la página web de la entidad el esquema de publicación de la entidad. Ruta: <https://www.acimedellin.org/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/>
- Se tiene elaborado y publicado en la página web de la entidad el registro de activos de información de la entidad. Ruta: <https://www.acimedellin.org/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/>
- Se tiene elaborado y publicado en la página web de la entidad el programa de gestión documental de la entidad, pero está pendiente actualizarse pues está construido desde el año 2012 y no cumple con los requisitos de norma. Ruta: <https://www.acimedellin.org/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/>

Si bien es cierto que se han adelantado algunas actividades, es pertinente que, desde el Comité de Gestión y Desempeño se revise y analice los avances en este sentido, con el fin de determinar si las actividades que ya se realizaron si apuntan al mejoramiento de la gestión de los procesos que corresponde, y verificar cuales actividades están pendientes por llevar a cabo, cotejando dicho análisis con los resultados obtenidos con el diligenciamiento de la encuesta del FURAG, de la cual ya se tiene los resultados.

Es de vital importancia, teniendo en cuenta los resultados de la encuesta del FURAG, realizar las diferentes actividades que se proyectaron en el plan de trabajo o plan de acción, con miras a mejorar la gestión en los procesos donde se detectaron deficiencias, y de igual manera, continuar con la realización de actividades que se ha identificado que se llevan a cabo, para así no debilitar los procesos en lo que ya se ha logrado implementar de manera acertada. En este sentido, se debe de considerar la pertinencia de volver a realizar la actividad del diligenciamiento de los autodiagnósticos, y poder tener una radiografía más acertada de las falencias de la entidad en la implementación del MIPG.

A continuación, relacionamos actividades que de acuerdo con los resultados de los autodiagnósticos se vienen llevando a cabo:

Con las diferentes evaluaciones que se han realizado en la entidad, referente a temas relacionados con el talento humano, hemos evidenciado que en este proceso se tienen diferentes programas, planes y políticas que son la base para el fortalecimiento de esta dimensión. Los planes que se tienen implementados son los siguientes:

- Plan de formación y capacitación.
- Plan de incentivos (catalogado como salario emocional).
- Plan de bienestar social laboral (se desarrolla la mayor parte de actividades con el apoyo de COMFAMA).
- Programa de inducción y reinducción (fortalecida con los espacios dados mediante la actividad “ACI VAMOS” y la inducción de todas las áreas para los funcionarios nuevos. En este programa se incluirá precisamente también las capacitaciones que deben de recibir todos los funcionarios de las entidades públicas, en lo que corresponde a los programas virtuales de los que dispone el DAFP con respecto al MIPG).
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Plan operativo.
- Plan estratégico.

Para el enfoque establecido para la dimensión de Direccionamiento Estratégico se cuenta con los siguientes planes:

- Plan anual de adquisiciones.
- Plan anualizado de caja.
- Planeación presupuestal.

Desde la alta dirección se asegura la existencia de procesos estratégicos, misionales, de apoyo, y de evaluación, permitiendo gestionar de manera eficaz y eficiente la razón de ser de la entidad, facilitando los parámetros de construcción, ejecución y seguimiento.

Con el acompañamiento de la funcionaria de Calidad, se asesora a los equipos de trabajo en la formulación y construcción del mapa de riesgos, en los que se incluyen los riesgos de gestión y de corrupción, siendo presentados, consolidados y publicados en la página web. Para la vigencia 2019, se viene trabajando en este propósito de la formulación y construcción del mapa de riesgos, para lo cual de manera inicial se presentó y socializó ante el Comité de Gestión y Desempeño y el Comité Institucional Coordinador de Control Interno para su aprobación, la política de administración de riesgos que adoptará la entidad, la cual está basada su construcción, en la guía para la construcción de la política de administración de riesgos emitida por el DAFP. En la socialización de esta nueva política, se hizo especial énfasis en la participación y responsabilidad que tendrán los funcionarios que pertenecen a las diferentes líneas de defensa que propone el MIPG; razón por

la cual, es importante que desde el Comité de Gestión y Desempeño, se determine de manera clara, la pertenencia de cada uno de los funcionarios de la entidad en cada una de las líneas de defensa establecidas en el modelo, al igual que la responsabilidad de los directores frente al control de los riesgos.

En MIPG, se tiene establecidas cuatro líneas de defensa, las cuales tienen roles y funciones definidos que permitirán de igual manera fortalecer el proceso y mejorar los resultados de las diferentes dimensiones; tal es el caso, que se tienen roles definidos por cada una de las líneas de defensa, para la administración de riesgos de cada uno de los procesos de la entidad en los que se identifican riesgos.

La entidad cuenta con el Manual de Funciones y Competencias Laborales con sus respectivos perfiles para cada uno de los cargos que conforma la planta de empleados, y tuvo su última actualización en el mes de junio, a través de la resolución 063 de junio de 2019. En lo que respecta al régimen laboral que le aplica, la entidad tiene la claridad jurídica frente a la normatividad bajo la cual se rige, que corresponde al código sustantivo del trabajo. De igual manera se cuenta con el reglamento interno de trabajo, publicado en cartelera en un sitio público y visible.

La entidad tiene definidas unas políticas de operación, que le permiten encaminar su actuar de manera planificada, articulada y coordinada, a través de su modelo de operación por procesos, y en muchos aspectos tiene expresamente definidas sus políticas de operación, a través de actos administrativos. Las políticas que se han formalizado y adoptado en la entidad:

- Política de seguridad informativa.
- Políticas de alcohol y drogas
- Política de administración de riesgos
- Políticas contables
- Políticas de manejo de inventarios

Sin embargo, se encuentra pertinente comenzar a dar una mirada a la operación de la entidad, desde el punto de vista de las diferentes políticas que se establecen desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, toda vez que es con este referente con el cual nos evalúan en las encuestas del FURAG, que determina, por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, el porcentaje de implementación del modelo en cada una de las entidades.

Con respecto al proceso de Gestión Documental, si bien es cierto que se han adelantado diferentes tareas de importancia para fortalecer este proceso dentro de la entidad, como es el manejo de “archivos de gestión”, “las tablas de retención documental” aprobadas por parte del Archivo General de la Nación - AGN, entre otros; se hace necesario adelantar tareas claves y necesarias en este proceso como:

la actualización del programa de gestión documental, el fortalecimiento del sistema integrado de conservación, definir las políticas de copias de seguridad, el manejo de expedientes electrónicos. Es importante tener en cuenta que, atendiendo lo dispuesto en la Circular Conjunta 100-004 del 31 de julio de 2018, del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y el Archivo General de la Nación - AGN, el Comité de Archivo se debe de integrar a que haga parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para que ejecute sus funciones en el desarrollo de dicho comité.

Siendo la labor del archivista, una función tan específica, tiene unas funciones muy especiales, y es así, que atendiendo lo establecido en la resolución 629 de 19 de julio de 2018, las funciones y competencias que corresponden a este cargo se deben de ajustar en los manuales de funciones de todas las entidades públicas, incorporando en estas, las funciones que se determinaron en esta resolución.

La 5° dimensión del MIPG, se muestra fortalecida con el proceso y el manejo de la información, que aprovechando la tecnología y las redes sociales pueden dar a conocer los programas, proyectos y logros de la ACI de una manera más acertada. Los canales de información utilizados son:

- SALESFORCE
- Comunicación Informativa (Correos, publicaciones en revistas)
- Medios de Comunicación (Redes sociales)
- Revista Link

El buen manejo de los medios de comunicación es elemental para el cumplimiento del objeto de la entidad, es una de las maneras de fortalecer el proceso misional de la entidad y además de dar cumplimiento a la normatividad existente respecto a la transparencia y acceso a la información y el servicio al ciudadano.

Para el caso de las comunicaciones que corresponden a PQRS, en este último semestre, se observó que no todas las PQRS están generando la trazabilidad completa en lo referente a su radicación a través del proceso de gestión documental, por lo cual se considera pertinente establecer controles específicos como conciliaciones entre estos dos procesos, para garantizar la trazabilidad completa de las PQRS.

Respecto a las capacitaciones virtuales referente al Modelo Integral de Gestión y Desempeño, en el mes de febrero, desde la Coordinación de Control Interno se compartió con los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, al igual que con todos los funcionarios de la entidad, la Circular 100.04 del 14 de diciembre de 2018, emitida por el DAFP, en la que establece que todos los funcionarios de las entidades públicas deben de hacer los cursos virtuales de MIPG, de acuerdo con su perfil dentro de la entidad, y para todos, el curso de

fundamentos generales de MIPG, curso que lo certifican de manera virtual una vez realizado y aprobada su evaluación; sin embargo, se realizó la revisión en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, para corroborar cuantos funcionarios de la ACI han realizado dichos cursos, y se observó que solo algunos funcionarios han atendido la recomendación frente al cumplimiento de lo establecido en la circular en mención.

A continuación, se presenta la relación de los funcionarios que adelantaron el curso virtual para “Gerentes Públicos” Propuesto por el DAFP:

CURSO VIRTUAL PARA GERENTES PÚBLICOS			
NOMBRE	FUNCIONARIOS VINCULADOS	REGISTRADOS AL CURSO	FUNCIONARIOS CERTIFICADOS
Astrid Madeleine Álvarez	X	X	
Carlos Alberto Álvarez Barrera	X	X	X
Carolina Maria Bernal	X	X	X
María Fátima Díaz Granados Guerra	X	X	X
Marta Catalina Restrepo Carvajal	X	X	X
Sandra Milena Ospina D'Alleman	X	X	
Yesenia Inés Arango Sánchez	X	X	X
TOTAL	7	7	5

A continuación, se presenta la relación de los funcionarios inscritos en el curso Fundamentos Generales de MIPG:

CURSO - FUNDAMENTOS GENERALES DE MIPG				
NOMBRE	FUNCIONARIOS VINCULADOS	NO REGISTRADOS AL CURSO	REGISTRADOS AL CURSO	FUNCIONARIOS CERTIFICADOS
Adriana D' Amato Gutiérrez	X	X		
Alejandro Esteban Acevedo Alcaraz	X	X		
Ana Carolina Ospina Olaya	X	X		
Ana Carolina Rentería Córdoba	X	X		
Ana María Villa Zapata	X	X		
Andrea del Pilar Esguerra Cortes	X	X		
Andrea Garcés Estrada	X	X		
Carlos Andrés Villareal Restrepo	X	X		

CURSO - FUNDAMENTOS GENERALES DE MIPG				
NOMBRE	FUNCIONARIOS VINCULADOS	NO REGISTRADOS AL CURSO	REGISTRADOS AL CURSO	FUNCIONARIOS CERTIFICADOS
Carolina Correa Latorre	X		X	
Carolina Franco Bano	X	X		
Carolina Orduz Gómez	X		X	X
Catalina González Cano	X	X		
Claudia Enet Quintero	X		X	
Claudia Janeth Meneses Duque	X	X		
Claudia Patricia Vanegas	X		X	
Cristian Camilo Benítez Palacio	X		X	
Daniela María Posada Montoya	X		X	
Diego Alejandro Vélez Martínez	X	X		
Elí Esperanza Naucil	X	X		
Eliana Marcela Yépez Aguirre	X		X	
Hellen Cristina Ramírez Giraldo	X		X	
Johana Hincapié Sánchez	X		X	
John Fabio Gómez García	X		X	
Jorge Esteban Vargas Agudelo	X	X		
Juan Alberto Villa	X	X		
Juan Carlos Valencia	X	X		
Juan Manuel Muñoz Vallejo	X	X		
Julián Rodríguez Rojas	X	X		
Juliana Vásquez Acosta	X	X		
Karen Ramírez Jaramillo	X		X	X
Laura Betancur Saldarriaga	X		X	
Leonardo Díaz Cárdenas	X		X	
Marcela Herrera Jaramillo	X	X		
Mateo Bedoya Henry	X		X	X
Natalia Andrea Laverde Torres	X		X	
Nicolás Torres Espinal	X	X		
Olga Patricia Duque Fernández	X		X	
Paola Andrea Caballero Rosas	X	X		
Raquel María Graciano	X		X	

CURSO - FUNDAMENTOS GENERALES DE MIPG				
NOMBRE	FUNCIONARIOS VINCULADOS	NO REGISTRADOS AL CURSO	REGISTRADOS AL CURSO	FUNCIONARIOS CERTIFICADOS
Sandra Milena Giraldo	X		X	
Sandra Patricia Tamayo Moreno	X		X	
Sandra Viviana Díaz Cano	X		X	
Santiago Peláez Zapata	X	X		
William Álzate Franco	X		X	X
Yesenia Inés Arango Sánchez	X		X	X
TOTAL	45	23	22	5

En la información consultada, se estableció que de 45 funcionarios que deben de realizar el curso de “Fundamentos Generales de MIPG”, solo 22 se han registrado al curso como tal, y de esos 22 funcionarios registrados solo se han certificado 5, siendo un número muy pequeño de funcionarios que certificaron el curso.

Siendo el Control una parte fundamental dentro del MIPG, estará inmerso en cada uno de los procesos y el desarrollo de las 6 primeras dimensiones que hacen parte del modelo, dado que, atendiendo las estrategias del modelo, actuará en cada proceso a través de las tres (3) líneas de defensa planteadas, en cabeza de la dirección estratégica como línea estratégica, los líderes de los procesos como responsables de la primera línea y las profesionales de Planeación y Calidad como segunda línea, e igualmente con la responsabilidad de todos los funcionarios de la entidad, aplicando el autocontrol para dar cumplimiento a lo establecido en los procedimientos; y finalmente la Coordinación de Control Interno, será la responsable de la aplicación de la tercera línea de defensa, enmarcando su desarrollo en la 7ª dimensión. Es así como, desde esta Coordinación, se han llevan a cabo las diferentes actividades que quedaron registradas en el Programa de Auditoría, entre las cuales están los diferentes seguimientos de control en cumplimiento de la normatividad, la presentación de informes de ley y la ejecución de las diferentes auditorías.

El autocontrol es y será un ejercicio muy importante, el cual se debe de adoptar como una cultura dentro de la entidad, lo que permite que cada uno de los funcionarios ejecute su proceso de manera consciente y tenga totalmente claro los controles que debe aplicar para mitigar los diferentes riesgos a los que está expuesto su proceso.

En términos generales, contamos con muy buena información en cuanto a procesos, formatos, planes, políticas, entre otra información, pero se deben de

complementar para tener un cubrimiento global en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la ACI; siendo así de vital importancia llevar a cabo, en los tiempos establecidos, las diferentes tareas definidas en los planes de trabajo que se establecieron de acuerdo con los resultados del diligenciamiento de los autodiagnósticos, para lo cual es importante que se haga el seguimiento del cumplimiento de dichas tareas por parte del Comité de Gestión y Desempeño.

Cordialmente,

WILLIAM DARÍO ALZATE FRANCO
Coordinador de Control Interno