

INFORME DE CONTROL INTERNO SEGUIMIENTO IMPLEMENTACIÓN MIPG

WILLIAM DARIO ALZATE FRANCO
Coordinador de Control Interno

Junio 30 de 2020

Medellín

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



SC-CER-441906



- Calle 41 # 55-80 Plaza Mayor Of. 303
- Teléfono: +57 (4) 3203430
- www.acimedellin.org
- info@acimedellin.org
- Medellín - Colombia

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. CONCLUSIONES	3, 6
4. RECOMENDACIONES	6 - 8
5. INFORME DETALLADO	8 - 21



SC-CER-441906



acimedellin

■ Calle 41 # 55-80 Plaza Mayor Of. 303
■ Teléfono: +57 (4) 3203430
■ www.acimedellin.org
■ info@acimedellin.org
■ Medellín - Colombia

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 por 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 el Comité Institucional Coordinador 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 líneas de defensa y al rol que desarrollen en la entidad.

En 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 de Coordinación 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 está, 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 una mayor importancia a estos comités, con el fin de que se puedan llevar a cabo las actividades que tienen entre sus funciones, y realizar los seguimientos a que haya lugar, que permitan mejorar la implementación del modelo; toda vez que, durante el primer semestre de la vigencia, por las diferentes circunstancias que se han presentado, entre ellas el cambio de administración, no se ha logrado realizar.

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.

Entre los meses de noviembre y diciembre de 2019 se adelantó el diligenciamiento de los autodiagnósticos para los diferentes procesos y subprocesos que hacen parte de algunos de las dimensiones que conforman el modelo, por lo cual se generaron los respectivos planes de acción para llevar a cabo, razón por la cual es importante realizar los seguimientos necesarios para determinar su cumplimiento, lo que conllevará a un mejor resultado de los mismos en la próxima evaluación, o determinar si se requiere disponer de recursos adicionales para poder llevar a cabo las actividades propuestas. 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 por parte de los comités que corresponda, y 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.

Dando cumplimiento al 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 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.

El MIPG se ha venido fortaleciendo en diferentes aspectos tales como, la creación del cargo del Asistente de la Dirección para la Planeación, y vinculándola como partícipe de los diferentes comités, siendo la persona que se encargará de jalonar las diferentes actividades para fortalecer el Modelo en la entidad; así mismo, es de gran importancia la conformación del Comité de Conciliación y Defensa Jurídica,

que permitirá fortalecer el proceso de política de defensa jurídica de la entidad, de acuerdo con lo definido en MIPG, al igual que la aprobación del Código de Integridad para la entidad. Sin embargo, no basta con la creación de cargos claves para el proceso de implementación del MIPG, y la conformación de los comités que se exige en la norma, pues lo verdaderamente importante, es que los comités que hacen parte del modelo integrado de planeación y gestión cumplan con la finalidad de su creación, realizando las reuniones que se requieran para adelantar, de manera oportuna, los seguimientos necesarios a los diferentes controles con que se cuenta para generar una buena gestión en la entidad.

Con respecto al Código de Integridad, se han generado diferentes actividades con miras a fortalecer en los funcionarios de la entidad, los valores que se han determinado que deben alcanzar los funcionarios públicos, buscando su interiorización; de igual manera, un factor importante en este proceso, es la conformación del Comité de Integridad, que tiene como objetivo principal, desarrollar y hacer seguimiento al cumplimiento de las diferentes actividades propuestas para socializar dicho Código.

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, como es la revista LINK. Cabe resaltar que, dada la situación de emergencia que se vive actualmente, lo que generó un confinamiento de la ciudadanía en sus hogares, la entidad, encontró un gran aliado en sus procesos de comunicaciones, logrando garantizar la comunicación no solo entre sus funcionarios, sino con sus aliados estratégicos, para lo cual se han generado nuevos espacios y formas de comunicación que han permitido seguir avanzando en el logro de los objetivos de la entidad. 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 continúa fortaleciendo dicho proceso, con el fin de contar con la trazabilidad completa y cumpliendo la normatividad referente a gestión documental. Actualmente, pese a las dificultades que se pudiesen haber generado a causa de la emergencia sanitaria que se vive actualmente en la ciudad y el mundo, las respuestas de las PQRS que han llegado a la entidad se encuentran básicamente al día, siendo clave y de gran importancia el proceso de conciliación que se propuso y que actualmente se lleva de manera periódica y oportuna, entre los subprocesos de gestión documental y de comunicaciones, que es responsable de velar por que se de atención y respuesta oportuna a las PQRS que lleguen a la entidad.

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 hagan parte, toda vez que en la medida que 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. Ha sido de gran importancia la actividad realizada desde la Dirección de Relaciones Administrativas, a través del subproceso de Talento Humano, de notificar o dar a conocer a cada uno de los funcionarios, de acuerdo con sus funciones y el rol que desempeñen en cada uno de los procesos, a que línea de defensa pertenecen, de acuerdo con el modelo propuesto por el DAFP, actividad que se debe de realizar nuevamente, toda vez que, han ingresado un gran número de nuevos funcionarios a la entidad en los últimos meses.

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.
- Empoderar más a la Asistente de Planeación para la Dirección, en cuanto a las actividades relacionadas con la implementación del MIPG, toda vez que, al ser participe de los diferentes comités, es la encargada de jalonar desde sus diferentes frentes este proceso, lo que la convierte en el apoyo principal a este; y lograr así dinamizar la realización de los diferentes comités que son claves para el mejoramiento de la gestión de 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.
- Con respecto a la implementación del Código de Integridad, es pertinente evaluar y definir los mecanismos a través de los cuales se pueda denunciar de manera anónima, el incumplimiento de alguno de los valores allí plasmados.
- Toda vez que muchos de los funcionarios de la entidad han ingresado nuevos, se debe de fortalecer el proceso de capacitación en cuanto a la política y

administración de riesgos y la construcción del mapa de riesgos de cada uno de los procesos; así mismo, es importante que adelanten a manera de inducción, las capacitaciones virtuales sobre el MIPG y que para el caso de los directivos, corresponde además, el curso para gerentes públicos, los cuales están a disposición en la página web del DAFP, dando cumplimiento así a lo dispuesto en la Circular 100.04 del 14 de diciembre de 2018.

- De igual manera, se debe dar a conocer a todos los funcionarios, en cuál de las líneas de defensa que conforman el MIPG se encuentran, de acuerdo con el cargo que desempeñan, 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.
- Socializar ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, los resultados obtenidos producto del diligenciamiento de las encuestas del FURAG aplicadas ante el DAFP en el mes de noviembre de 2019 y febrero de 2020.
- De acuerdo con los resultados obtenidos con el diligenciamiento de las encuestas FURAG correspondiente a la vigencia 2019, y atendiendo las recomendaciones para cada una de las políticas que conforman el modelo, dadas por parte del DAFP, establecer un plan de acción que permita mejorar las falencias detectadas y por ende la gestión de la entidad, complementándolo con el plan de mejoramiento generado con los resultados de los autodiagnósticos, y así contar con un solo plan de acción que nos permita obtener un mejor resultado en la próxima evaluación de desempeño FURAG.
- Ajustar por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el número de políticas que conforman el MIPG, de acuerdo con las políticas que se incorporaron nuevas por parte del DAFP, y establecer nuevamente la responsabilidad de los líderes de los procesos frente al seguimiento que deben de realizar del cumplimiento a cada una de estas políticas, para lo cual deben determinar cuáles serán los coordinadores responsables de cada una ellas.
- 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.

- 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.
- Continuar con la atención adecuada y oportuna de las PQRS que lleguen a la entidad, para lo cual se debe seguir registrando tanto la recepción como la respuesta dada, a través del proceso de gestión documental, y así tener una trazabilidad completa de su tratamiento; y continuar con la conciliación entre comunicaciones y gestión documental, para garantizar que no se queden PQRS sin atender.
- 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; por lo cual, todo lo referente a los documentos correspondientes al proceso de gestión documental que deben ser aprobados para su puesta en marcha y cumplimiento de la norma, se deben llevar a estos comités.

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. Así mismo, 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. Ambos comités fueron actualizados en cuanto a su conformación, mediante las resoluciones 95 y 96 del mes de agosto de 2019 respectivamente; dicha actualización consistió en incluir como miembro activo de estos comités, con

voz, pero sin voto, el cargo que recién se había creado de Asistente de la Dirección para la Planeación.

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.

La conformación de los dos comités principales fue de gran importancia para dar el impulso necesario en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y de Gestión MIPG en la entidad, se han realizado en dos oportunidades, los autodiagnósticos para cada una de las dimensiones, propuestos por el DAFP; sin embargo, es pertinente que se lleven a cabo las diferentes actividades que conforman los planes de acción que se generaron a partir de los resultados de los diferentes autodiagnósticos, y se haga un seguimiento adecuado y oportuno por parte de los diferentes procesos y subprocesos, para velar por su cumplimiento, lo que permitirá fortalecer cada vez más el modelo en la entidad, viéndose 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, asuman ese rol de coordinadores de las diferentes políticas que conforman las 7 dimensiones que integra el modelo, tal y como se definió en el comité de dirección y desde el subproceso de Talento Humano, de acuerdo a las funciones que tienen cada uno de ellos, lo cual se debe de refrendar nuevamente en el CICCI, designando los coordinadores para cada una de las 12 políticas que le aplican a la ACI, según el DAFP, de las 18 políticas que hacen parte de las 7 Dimensiones que conforman el MIPG.

El diligenciamiento de los autodiagnósticos en el desarrollo de las actividades de MIPG que se realizó entre los meses de Noviembre y Diciembre de 2019, arrojó unos resultados relativamente buenos en cada uno de los temas que integran MIPG, y en la mayoría de ellos, se evidenció una mejoría frente a sus resultados; 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 gestión de tramites. Así mismo, con comunicación directa con el DAFP, se evidenció que dada las particularidades de la ACI Medellín, por la normatividad a la cual está sujeta, en cuanto a la parte Jurídica y de contratación de su personal, los autodiagnósticos que corresponden al Defensa Jurídica y el de Talento Humano, no son aplicables a la entidad; sin embargo, se consideró pertinente que se continuara con su diligenciamiento, con el fin de identificar falencias que puedan ser objeto de mejora en estos dos subprocesos.

A continuación, relacionamos los resultados de los autodiagnósticos:

RESULTADOS DE AUTODIAGNÓSTICOS		
DIMENSIÓN	AUTODIAGNOSTICO	RESULTADO EN %
Talento Humano	Código de Integridad	35,0
	Gestión del Talento Humano	72,0
Direccionamiento Estratégico y Planeación	Direccionamiento y Planeación	92,5
	Plan Anticorrupción	100
Gestión con Valores para el Resultado	Gestión Presupuestal	100
	Gobierno digital	52,4
	Defensa Jurídica	36,4
	Servicio al Ciudadano	80,9
	Gestión de Trámites	N/A
	Participación Ciudadana	N/A
Evaluación de Resultados	Rendición de Cuentas	33,0
	Seguimiento, Evaluación y Desempeño Institucional	98,6
Información y Comunicación	Gestión Documental	60,8
	Transparencia y Acceso a la Información	80,3
Gestión del Conocimiento	Gestión del Conocimiento y la innovación	53,0
Control Interno	Control Interno	94,7

En la dimensión del Talento Humano se trabaja sobre unas rutas determinadas, que permiten fortalecer los diferentes aspectos de los funcionarios en pro del desarrollo de sus funciones y del crecimiento personal y profesional de cada uno de ellos, las rutas propuestas por el MIPG corresponden a las siguientes:

DIMENSION DEL TALENTO HUMANO		
RUTA	DESCRIPCIÓN DE LA RUTA	CALIFICACIÓN
Felicidad	La felicidad nos hace productivos.	64
Crecimiento	Liderando talento.	69
Del servicio	Al servicio de los ciudadanos.	63
De la Calidad	Cultura de hacer bien la cosas.	74
Análisis de Datos	Conociendo el talento.	80

De igual modo, en el mes de noviembre de 2019 se realizó el diligenciamiento de la encuesta del FURAG II, la cual se realizó en el aplicativo dispuesto por el DAFP, ésta encuesta se realizó de manera adelantada, a razón del término del periodo de las entidades territoriales, y se complementó en el mes de febrero de 2020 con los módulos financieros. Esta 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, que corresponde a la Gestión bajo la responsabilidad de los funcionarios encargados de la implementación del modelo en la entidad, y en cabeza de la Asistente de la Dirección en Planeación.

Teniendo en cuenta los resultados presentados por el DAFP, de la encuesta del FURAG realizada para medir la gestión de la entidad en la vigencia 2019, se puede observar que se tuvieron en cuenta algunos parámetros importantes, que vale la pena resaltar, como son: La ACI Medellín está catalogada dentro del grupo de “Entidades de financiamiento, promoción, fomento y desarrollo - Tipología A”, siendo este su grupo par; de igual manera, de las 18 políticas que conforman el Modelo Integrado de Gestión y Desempeño MIPG, a la ACI Medellín solo le aplican 12 de ellas, como se observa en el cuadro de resultados que se muestra más adelante.

En cuanto al resultado global de la evaluación, se presentó una mejor calificación del “Índice de Desempeño Institucional”, superando la calificación anterior en aproximadamente 9,2 puntos, pasando de 56,9 en el 2018 a **66,1 en el 2019**, y por ende se obtuvo un mejor resultado en la calificación de las dimensiones y de las políticas. Sin embargo, es importante anotar que la calificación obtenida, se encuentra prácticamente dentro del promedio de la calificación del grupo par, y de manera más detallada por dimensión y por política, solo estamos por encima de la calificación promedio del grupo par, en tres políticas, que corresponden a las siguientes:

- Política 6, “Gobierno Digital”
- Política 7, “Seguridad Digital”
- Política 14, “Gestión Documental”

Es así, que se considera pertinente, que esta información que se encuentra publicada de manera más detallada en la página web del DAFP, en cuanto a las recomendaciones que brinda esta entidad para cada una de las políticas, de acuerdo con los resultados de cada entidad, se pueda analizar de manera más detallada, para que posteriormente se adelanten tanto en el Comité de Gestión y Desempeño como en el Comité Institucional Coordinador de Control Interno CICCI, el análisis respectivo y determinar un plan de trabajo o plan de acción

para atender dichas recomendaciones, que permita ir mejorando el resultado de la gestión Institucional de la ACI Medellín.

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 del “Índice de Desempeño Institucional” por cada una de las dimensiones y políticas en un paralelo con respecto al resultado del promedio, máximo y mínimo del grupo par en el cual está catalogada la entidad.

RESULTADOS GENERALES FURAG VIGENCIA 2019				
CONCEPTO	CALIFICACIÓN	PROMEDIO GRUPO PAR	MÁXIMO GRUPO PAR	MÍNIMO GRUPO PAR
Índice de Desempeño Institucional	66,1	66,9	86,3	45,2
Dimensión 1 - Talento Humano	63,9	66,8	84,7	44,5
Dimensión 2 - Direccionamiento Estratégico y Planeación	57,6	63,8	79,6	44,5
Dimensión 3 - Gestión para Resultados con Valores	65,4	66,9	86,4	45,9
Dimensión 4 - Evaluación de Resultados	49,6	59,7	80,3	41,0
Dimensión 5 - Información y Comunicación	64,3	66,1	88,3	42,6
Dimensión 6 - Gestión del Conocimiento	65,6	68,6	95,3	49,1
Dimensión 7 - Control Interno	66,0	66,4	83,7	45,0
Política 1 - Gestión Estratégica del Talento Humano	-	-	-	-
Política 2 - Integridad	60,0	64,7	96,1	39,5
Política 3 - Planeación Institucional	57,6	63,8	79,6	44,5
Política 4 - Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	-	-	-	-
Política 5 - Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	66,5	67,6	84,0	39,5
Política 6 - Gobierno Digital	73,1	67,9	91,5	34,0
Política 7 - Seguridad Digital	69,4	67,5	87,1	49,7
Política 8 - Defensa Jurídica	-	-	-	-

RESULTADOS GENERALES FURAG VIGENCIA 2019				
CONCEPTO	CALIFICACIÓN	PROMEDIO GRUPO PAR	MÁXIMO GRUPO PAR	MÍNIMO GRUPO PAR
Política 9 - Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	64,9	66,4	85,6	45,2
Política 10 - Servicio al ciudadano	46,9	62,5	87,4	42,3
Política 11 - Racionalización de Trámites	-	-	-	-
Política 12 - Participación Ciudadana en la Gestión Pública	51,9	61,9	85,3	33,2
Política 13 - Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	49,6	59,7	80,3	41,0
Política 14 - Gestión Documental	75,9	71,4	96,0	39,2
Política 15 - Gestión del Conocimiento	65,6	68,6	95,3	49,1
Política 16 - Control Interno	66,0	66,4	83,7	45,0
Política 17 - Mejora Normativa	-	-	-	-
Política 18 - Gestión de la Información Estadística	-	-	-	-

De igual manera se relaciona a continuación los resultados de la encuesta FURAG de la vigencia 2019 comparada con los resultados obtenidos por la entidad de la vigencia 2018:

RESULTADOS COMPARATIVOS VIGENCIA 2019 - 2018			
CONCEPTO	RESULTADO EN % 2019	RESULTADO EN % 2018	DIFERENCIA
Índice de Desempeño Institucional	66,1	56,9	9,2
Dimensión 1 - Talento Humano	63,9	-	N/A
Dimensión 2 - Direccionamiento Estratégico y Planeación	57,6	49,8	7,8
Dimensión 3 - Gestión para Resultados con Valores	65,4	58	7,4
Dimensión 4 - Evaluación de Resultados	49,6	46,1	3,5
Dimensión 5 - Información y Comunicación	64,3	56,1	8,2

RESULTADOS COMPARATIVOS VIGENCIA 2019 - 2018			
CONCEPTO	RESULTADO EN % 2019	RESULTADO EN % 2018	DIFERENCIA
Dimensión 6 - Gestión del Conocimiento	65,6	50	15,6
Dimensión 7 - Control Interno	66,0	57,6	8,4
Política 1 - Gestión Estratégica del Talento Humano	-	-	N/A
Política 2 - Integridad	60,0	51,2	8,8
Política 3 - Planeación Institucional	57,6	49,8	7,8
Política 4 - Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	-	-	N/A
Política 5 - Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	66,5	58,5	8
Política 6 - Gobierno Digital	73,1	11,9	11,2
Política 7 - Seguridad Digital	69,4	60,6	8,8
Política 8 - Defensa Jurídica	-	46,5	N/A
Política 9 - Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	64,9	57,4	7,5
Política 10 - Servicio al ciudadano	46,9	45,4	1,5
Política 11 - Racionalización de Trámites	-	-	N/A
Política 12 - Participación Ciudadana en la Gestión Pública	51,9	45,6	6,3
Política 13 - Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	49,6	46,1	3,5
Política 14 - Gestión Documental	75,9	65,9	10
Política 15 - Gestión del Conocimiento	65,6	50	15,6
Política 16 - Control Interno	66,00	57,6	8,4
Política 17 - Mejora Normativa	-	-	N/A
Política 18 - Gestión de la Información Estadística	-	-	N/A

Es importante resaltar, que de las actividades más importantes que se llevaron a cabo en el transcurso de este primer semestre, corresponden a la conformación del 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; y la construcción del Código de Integridad, que determina los valores que deben de tener como base los funcionarios públicos en Colombia y por ende los funcionarios de la ACI.

En el proceso de implementación del Modelo Integral de Planeación y Gestión - MIPG, podemos destacar diferentes actividades que han permitido mejorar la gestión de la entidad, lo cual se refleja en un mejor resultado en la encuesta del FURAG, obtenido para la vigencia 2019. se pueden destacar las siguientes actividades:

Gestión del Talento Humano

- Se construyó el Código de Integridad, y se ha venido socializando de diferentes maneras con los funcionarios.
- Se creó el comité de integridad, con el cual se estableció un plan de trabajo para la socialización y fortalecimiento del Código de Integridad frente a todos los funcionarios.
- 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

- Con la creación del nuevo cargo denominado Asistente de Planeación de la Dirección Ejecutiva, se ha fortalecido en diferentes aspectos la implementación del MIPG en la entidad, toda vez que será la encargada de jalonar la implementación de este modelo en la entidad.
- Se aprobó la creación del Comité de Conciliación y Defensa Jurídica de la entidad.
- Se aprobó la creación del Código de Integridad.
- 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 2020.

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 realiza una revisión periódica por parte de los diferentes subprocesos que hacen parte de la Dirección de Relaciones Administrativas para verificar el cumplimiento de la norma en cuanto a Transparencia y Acceso a la Información Pública que se debe de tener publicada en la página web de la entidad.
- Se tienen publicados los informes de empalme de los últimos Directores Ejecutivos que ha tenido la entidad.
- Se tiene establecido el Plan de seguridad y privacidad de la información, el cual esta 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 los autodiagnósticos, y de igual manera con los resultados de la encuesta del FURAG.

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. Para este caso, y teniendo en cuenta la situación de emergencia sanitaria que se vive actualmente en la ciudad y el mundo, a causa del COVID 19, se han llevado a cabo diferentes actividades de promoción y prevención, así como la construcción de los protocolos de bioseguridad, que deben de atender los funcionarios de la entidad, que hasta el momento desarrollando sus labores desde la casa.
- Plan operativo.
- Plan estratégico.

Para el enfoque establecido para la dimensión de Gestión con Valores para el Resultado, que a su vez está bajo el enfoque 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 2020, se tenía proyectado la construcción del mapa de riesgos en el mes de julio, sin embargo, toda vez que solo hasta el mes de junio se comenzó el proceso de contratación de la Profesional senior de calidad, se determinó aplazar esta actividad para el mes de septiembre. En este proceso se debe de capacitar a todos los funcionarios de cada uno de los procesos, y que en este periodo en particular se debe hacer con mayor énfasis, toda vez que han ingresado muchos funcionarios nuevos a los diferentes procesos. Tanto 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, como el mapa de riesgos que se obtenga como producto del trabajo conjunto con todos los funcionarios, debe de ser presentado ante el Comité de Gestión y Desempeño y el Comité Institucional Coordinador de Control Interno para su aprobación. Para esta vigencia, para todo el proceso de construcción de mapa de riesgos de cada uno de los procesos, se debe de fortalecer mucho el tema en cuanto a capacitación, haciendo mucho 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, se tienen roles definidos por cada una de las líneas de defensa, para la administración de riesgos que se identifiquen en cada uno de los procesos de la entidad.

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 a través de la resolución 027 del 29 de mayo de 2020. 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. Además, 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. Cabe resaltar que, dada la situación de emergencia que se vive actualmente, lo que generó un confinamiento de la ciudadanía en sus hogares, la entidad, encontró un gran aliado en sus procesos de comunicaciones, logrando garantizar la comunicación no solo entre sus funcionarios, sino con sus aliados estratégicos, para lo cual se han generado nuevos espacios y formas de comunicación que han permitido seguir avanzando en el logro de los objetivos de la entidad.

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 pública y el servicio al ciudadano.

Para el caso de las comunicaciones que corresponden a PQRS, en el último semestre, pese a las dificultades que se pudiesen haber generado a causa de la emergencia sanitaria que se vive actualmente, se observó que han sido atendidas todas las PQRS que han llegado a la entidad, generando la trazabilidad completa en lo referente a su radicación a través del proceso de gestión documental, siendo atendida de manera acertada la recomendación dada al respecto, en cuanto a realizar la conciliación entre el proceso de Gestión Documental y el profesional del proceso de comunicaciones, encargado de administrar el módulo en el que se deben registrar todas las PQRS, garantizando que no se quede ninguna de las PQRS sin atender, y por ende generando una trazabilidad completa de las mismas.

Respecto a las capacitaciones virtuales referente al Modelo Integral de Gestión y Desempeño, existe 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 hacer los cursos virtuales de MIPG, de acuerdo con su perfil dentro de la entidad, que para los directores, está el curso de Gerentes Públicos; y para todos, el curso de fundamentos generales de MIPG, cursos que certifican de manera virtual una vez realizado y aprobada su evaluación; es por ello que, toda vez que actualmente en la entidad cuenta con un gran número de funcionarios nuevos, se debe tener presente para que realicen estos cursos, y así poder dar cumplimiento de lo establecido en la circular en mención, además de fortalecer el conocimiento sobre el MIPG.

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 7° dimensión. Es así como, desde esta Coordinación, se 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 generar dinamismo en los diferentes comités establecidos para ello, como es el caso del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el cual debe de realizar las reuniones que se requieran con el fin de poder hacer los respectivos seguimientos, entre ellos, evaluar los resultados obtenidos en el diligenciamiento de la encuesta del FURAG, permitiendo mejorar la implementación del MIPG, y por ende mejorar la gestión de la entidad. Así mismo, adelantar las reuniones que se requieran por parte del Comité de Gestión y Desempeño.

Cordialmente,

WILLIAM DARÍO ALZATE FRANCO
Coordinador de Control Interno