

## INFORME DE CONTROL INTERNO SEGUIMIENTO IMPLEMENTACIÓN MIPG

WILLIAM DARIO ALZATE FRANCO  
Coordinador de Control Interno

Noviembre de 2020

Medellín

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



SC-CER-441906



acimedellin

- Calle 41 # 55-80 Plaza Mayor Of. 303
- Teléfono: +57 (4) 3203430
- [www.acimedellin.org](http://www.acimedellin.org)
- [info@acimedellin.org](mailto: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 - 27

## 1. OBJETIVO

Evaluar el estado de la 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, as recomendaciones propuestas por el DAFP, 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 esta vigencia, por las diferentes circunstancias que se han presentado, entre ellas el cambio de administración y la pandemia, 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, al igual que tener en cuenta las diferentes recomendaciones que se obtuvieron con los resultados de cada una de las políticas en la encuesta del FURAG, y de acuerdo con ello, 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

participe 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 5ª 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.
- La Asistente de Planeación para la Dirección, debe de lograr mayor apropiación de las actividades relacionadas con la implementación del MIPG, toda vez que, al ser partícipe 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.
- Continuar con las diferentes actividades que se vienen realizando con respecto al Código de Integridad, de acuerdo con el cronograma establecido para ello y

con el fin de que dicho código sea interiorizado por todos los funcionarios de la ACI Medellín.

- Establecer la resolución definitiva con la cual se adopte el código de integridad para la ACI.
- Teniendo en cuenta que muchos de los funcionarios de la entidad han ingresado nuevos, es importante que adelanten como complemento de la inducción y para tener un conocimiento general de función pública, el curso virtual de capacitación de los fundamentos generales del MIPG dispuesto en la página web del DAFP, toda vez que no todos los funcionarios vinculados a la entidad a la fecha han realizado dicho curso, el cual, además es en cumplimiento de lo dispuesto en la Circular 100.04 del 14 de diciembre de 2018.
- Si bien es cierto que se han consolidado todas recomendaciones para las diferentes políticas que conforman el MIPG, dadas por el DAFP como producto del diligenciamiento de las encuestas del FURAG aplicadas en el mes de noviembre de 2019 y febrero de 2020 , es pertinente que se socialice ante el Comité Institucional Coordinador de Control Interno, los resultados obtenidos producto del diligenciamiento, con el fin de evaluar las diferentes recomendaciones dadas para cada una de las políticas evaluadas.
- 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.
- Toda vez que ya se han analizado las nuevas políticas que se deben de tener en cuenta para incorporar en la implementación del MIPG en la ACI, de acuerdo a lo determinado por el DAFP, es pertinente que se haga de manera oficial y se someta a socialización y aprobación por parte de Comité Institucional Coordinador de Control Interno, y se establezcan 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 corresponde 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.

## 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 mismo, con la resolución No. 110 de 2018 se oficializó el Comité Institucional Coordinador de Control Interno CICC, 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. Entre los meses de noviembre y diciembre de 2020 se realizaron nuevamente los autodiagnósticos para esta vigencia

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 CICC, 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. A continuación, se relacionan el número de recomendaciones por cada política, detallando algunas de ellas:

RECOMENDACIONES DEL FURAG POR POLÍTICA		
POLÍTICA	NÚMERO DE RECOMEND.	OBSERVACIONES GENERALES
2- Integridad	23	En general se tienen recomendaciones tales como "Revisar por parte del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude", "Evaluar a través del esquema de líneas de defensa adoptada por la entidad, las conductas asociadas o valores y principios del servicio público por medio del instrumento para la evaluación de desempeño, en lo concerniente a las conductas comportamentales", "Documentar la estrategia adoptada por la entidad para garantizar la implementación de la política de integridad por parte de los servidores", entre otras.
3- Planeación Institucional	54	Entre la recomendaciones que se tienen para esta política, podemos encontrar actividades tales como "fomentar a través del Comité institucional Coordinador de Control Interno", "la promoción de espacios para capacitar a los líderes de los procesos y equipos de trabajo sobre la metodología de gestión de riesgos, con el fin de que sea implementada adecuadamente"; "la definición de indicadores para medir eficiencia y eficacia de la gestión de la entidad, cualificar estrategias y hacer uso de medios digitales para fomentar la participación ciudadana", entre otras.
5- Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	14	Para esta política se tienen algunas recomendaciones entre las que se destacan "Tener en cuenta los resultados de la gestión institucional para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad", "Realizar seguimiento a los indicadores de gestión y utilizar los resultados para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad", "Establecer una política ambiental para la entidad", entre otras.
6- Gobierno Digital	49	En esta política se establecen recomendaciones como, "Implementar procesos o procedimientos de calidad de datos para mejorar la gestión de los componentes de la información de la entidad", "Contar con manuales de usuarios y manuales técnicos y de operación debidamente actualizados, para cada uno de los sistemas de información de la entidad", "Mantener actualizados todos los conjuntos de datos abiertos de la entidad que están publicados en el catálogo de datos del Estado Colombiano <a href="http://www.datos.gov.co">www.datos.gov.co</a> ", entre otras.

RECOMENDACIONES DEL FURAG POR POLÍTICA		
POLÍTICA	NÚMERO DE RECOMEND.	OBSERVACIONES GENERALES
7- Seguridad Digital	51	Se tienen recomendaciones como "Fomentar por parte del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno la generación de acciones para apoyar la segunda línea de defensa frente al seguimiento de riesgos", "Tener en cuenta en el proceso de planeación de la entidad lineamientos para la evaluación del riesgo", entre otras.
9- Transparencia, Acceso a la Información y Lucha Contra la Corrupción	49	Se tiene recomendaciones tales como "Revisar por parte del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude y en caso de contar con una línea de denuncia se deberá monitorear el progreso de su tratamiento", "Verificar por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos) el adecuado diseño y ejecución de los controles que mitigan los riesgos de fraude y corrupción", entre otras.
10- Servicio al Ciudadano	111	Tiene recomendaciones como "Establecer controles para evitar la materialización de riesgos asociados a la prestación del servicio o atención al ciudadano", entre otras.
12- Participación Ciudadana	85	Contiene recomendaciones tales como "Mantener actualizados todos los conjuntos de datos abiertos de la entidad que están publicados en el catálogo de datos del Estado Colombiano <a href="http://www.datos.gov.co">www.datos.gov.co</a> ", "Incluir diferentes medios de comunicación, acordes a la realidad de la entidad, para la difusión de los lineamientos del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano", entre otras.
13- Seguimiento y Evaluación del Desempeño	39	Algunas de las recomendaciones que se presentaron para esta política son "Realizar seguimiento a los indicadores de gestión y utilizar los resultados para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad", "Identificar y sistematizar sus buenas prácticas y lecciones aprendidas para conservar su memoria institucional", "Ajustar por parte del equipo directivo los procesos que intervienen en el logro de los resultados a partir del análisis de los indicadores de gestión institucional", entre otras.

RECOMENDACIONES DEL FURAG POR POLÍTICA		
POLÍTICA	NÚMERO DE RECOMEND.	OBSERVACIONES GENERALES
14- Gestión Documental	34	Se encuentran recomendaciones como "Incluir en la planeación estratégica de la entidad, las actividades de gestión documental", "Tomar las medidas o controles necesarios para que la entidad NO tenga fondos documentales acumulados", "Contar con un acto administrativo del Comité de Gestión y Desempeño Institucional que incluya lineamientos para la implementación de la Política de Transparencia y lucha contra la corrupción", entre otras.
15- Gestión del Conocimiento	58	En esta política presentan recomendaciones tales como "Promover que los líderes de procesos con sus equipos de trabajo analicen y tomen las acciones pertinentes frente a las observaciones y solicitudes que emite el Comité de Gestión y Desempeño", "Definir un líder ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para implementar la política de gestión del conocimiento y la innovación", "Priorizar la necesidad de contar con herramientas para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad para la gestión del conocimiento", "Contar con repositorios de conocimiento para evitar la pérdida de conocimiento explícito de la entidad", entre otras.
16- Control Interno	86	En esta política se cuenta con recomendaciones como "La alta dirección y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias) deben definir lineamientos en relación a comunicaciones internas y externas", "Evaluar a través del esquema de líneas de defensa adoptada por la entidad, las conductas asociadas a valores y principios del servicio público por medio del instrumento para la evaluación de desempeño, en lo concerniente a las conductas comportamentales", "El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno deberá establecer lineamientos para el funcionamiento del sistema de control interno SCI", "El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno deberá establecer una metodología que permita documentar y formalizar el esquema de las líneas de defensa", entre otras.

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
<b>Índice de Desempeño Institucional</b>	<b>66,1</b>	66,9	86,3	45,2
Dimensión 1 - Talento Humano	<b>63,9</b>	66,8	84,7	44,5
Dimensión 2 - Direccionamiento Estratégico y Planeación	<b>57,6</b>	63,8	79,6	44,5
Dimensión 3 - Gestión para Resultados con Valores	<b>65,4</b>	66,9	86,4	45,9
Dimensión 4 - Evaluación de Resultados	<b>49,6</b>	59,7	80,3	41,0
Dimensión 5 - Información y Comunicación	<b>64,3</b>	66,1	88,3	42,6
Dimensión 6 - Gestión del Conocimiento	<b>65,6</b>	68,6	95,3	49,1
Dimensión 7 - Control Interno	<b>66,0</b>	66,4	83,7	45,0
Política 1 - Gestión Estratégica del Talento Humano	-	-	-	-
Política 2 - Integridad	<b>60,0</b>	64,7	96,1	39,5
Política 3 - Planeación Institucional	<b>57,6</b>	63,8	79,6	44,5
Política 4 - Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	-	-	-	-
Política 5 - Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	<b>66,5</b>	67,6	84,0	39,5
Política 6 - Gobierno Digital	<b>73,1</b>	67,9	91,5	34,0
Política 7 - Seguridad Digital	<b>69,4</b>	67,5	87,1	49,7
Política 8 - Defensa Jurídica	-	-	-	-
Política 9 - Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	<b>64,9</b>	66,4	85,6	45,2
Política 10 - Servicio al ciudadano	<b>46,9</b>	62,5	87,4	42,3

RESULTADOS GENERALES FURAG VIGENCIA 2019				
CONCEPTO	CALIFICACIÓN	PROMEDIO GRUPO PAR	MÁXIMO GRUPO PAR	MÍNIMO GRUPO PAR
Política 11 - Racionalización de Trámites	-	-	-	-
Política 12 - Participación Ciudadana en la Gestión Pública	<b>51,9</b>	61,9	85,3	33,2
Política 13 - Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	<b>49,6</b>	59,7	80,3	41,0
Política 14 - Gestión Documental	<b>75,9</b>	71,4	96,0	39,2
Política 15 - Gestión del Conocimiento	<b>65,6</b>	68,6	95,3	49,1
Política 16 - Control Interno	<b>66,0</b>	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
<b>Índice de Desempeño Institucional</b>	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
Dimensión 6 - Gestión del Conocimiento	65,6	50	15,6
Dimensión 7 - Control Interno	66,0	57,6	8,4

RESULTADOS COMPARATIVOS VIGENCIA 2019 - 2018			
CONCEPTO	RESULTADO EN % 2019	RESULTADO EN % 2018	DIFERENCIA
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 la vigencia 2020, 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, socialización y realización de diferentes actividades referentes al 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, se relacionan a continuación:

### 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.

### Direccionamiento y planeación

- 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 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/>
- Se elaboró el autodiagnóstico de transparencia y acceso a la información pública, pasando de una calificación de 80,3 en la vigencia de 2019 a una de 83,2 para el 2020 y se estableció el plan de acción necesario.

### Comité de Gestión y Desempeño Institucional

- Se realizó la revisión y ajuste de la Resolución de creación del Comité de Gestión y Desempeño Institucional para incluir (se está tramitando la firma de la Directora)
  - Funciones y lineamientos para la implementación de la política de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.
  - Funciones para la implementación de la política de Participación Ciudadana en la Gestión.
  - Funciones y lineamientos para la implementación de la política de Servicio al Ciudadano.

- Funciones y lineamientos para la implementación de la Política de Rendición de Cuentas.
- Funciones y lineamientos para la implementación de la Política de Seguridad Digital.
- Funciones relacionadas con el comité de archivo, comité de formación y comité del sistema de gestión de calidad., los cuales fueron derogados por la resolución de creación del comité.

## Recomendaciones del FURAG II

- Se elaboró la consolidación de las recomendaciones dadas en cada una de las políticas de MIPG de acuerdo con los resultados obtenidos en el 2019, para definir el plan de acción de cada una de las políticas.
- Se elaboró el cuadro para definir el responsable de cada una de las políticas dentro de la entidad: Planeación Institucional, Integridad, Transparencia, acceso a la información y Lucha Contra la Corrupción, Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos, Servicio al Ciudadano, Participación Ciudadana, Gestión Documental, Gobierno Digital, Seguridad Digital, Gestión del Conocimiento, Control Interno, Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional.

## Administración de riesgos

- Se realizó la revisión y ajuste de la Guía de Administración de Riesgos de la entidad y se solicitó la aprobación en el comité de gestión y desempeño institucional.
- Se realizó la capacitación a todo el personal sobre la política de administración de riesgos de la entidad.
- Se realizó la revisión y ajuste de los mapas de riesgos de los procesos y subproceso. Además, se revisaron y ajustaron los controles definidos para la mitigación de los riesgos.

## Integridad

- Se realizó el autodiagnóstico de la política de integridad, pasando de una calificación de 39,5 en la vigencia de 2019 a una de 56 para el 2020 y se estableció el plan de acción necesario.
- Se definió el plan de acción para dar cumplimiento a las recomendaciones del FURAG II de acuerdo con los resultados de 2019.

## Gestión Documental

- Se realizó la revisión y ajuste de acuerdo con los requisitos normativos del Programa de Gestión Documental y se adoptó por medio de la Resolución Nro. 44 de 2020.
- Se elaboró el Sistema Integrado de Conservación y se adoptó por medio de la Resolución Nro. 45 de 2020.
- Se realizó el autodiagnóstico de gestión documental pasando de una calificación de 60,8 en la vigencia de 2019 a una de 83 para el 2020 y se estableció el plan de acción necesario.

## Plan Anticorrupción

- Se elaboró el autodiagnóstico de plan anticorrupción, obteniendo una calificación del 100% igual que en la vigencia 2019.

## Gestión de Trámites

- Se elaboró el autodiagnóstico de gestión de trámites, obteniendo una calificación del 100% igual que en la vigencia 2019.

## Servicio al Ciudadano

- Se elaboró el autodiagnóstico de servicio al ciudadano, pasando de una calificación de 83 en la vigencia de 2019 a una de 82,9 para el 2020 y se estableció el plan de acción necesario.

## Rendición de Cuentas

- Se creó el PC-DES Rendición de Cuentas de acuerdo con los lineamientos dados por del Manual Único de Rendición de Cuentas del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, en el cual se estableció el cronograma para implementar la fase inicial de la rendición de cuentas dentro de la entidad.
- Se elaboró el autodiagnóstico de rendición de cuentas, pasando de una calificación de 33 en la vigencia de 2019 a una de 28,6 para el 2020 y se estableció el plan de acción necesario.

## Participación Ciudadana

- Se elaboró el autodiagnóstico de participación ciudadana, pasando de una calificación de 15 en la vigencia de 2019 a una de 10 para el 2020 y se estableció el plan de acción necesario.

## Gobierno Digital

- Se elaboró el autodiagnóstico de gobierno digital, pasando de una calificación de 52,4 en la vigencia de 2019 a una de 45,5 para el 2020 y se estableció el plan de acción necesario.

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.

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 asesoró a los equipos de trabajo en la formulación, construcción y seguimiento de los mapas 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, esta actividad se llevó a cabo en el mes de septiembre. Tanto la política de administración de riesgos como el mapa de riesgos que se construyó se presentó y se aprobó por parte del Comité de Gestión y Desempeño y el Comité Institucional Coordinador de Control Interno. En esta vigencia, para todo el proceso de construcción de mapa de riesgos de cada uno de los procesos, se debió 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, desde el Comité de Gestión y Desempeño, se comunicó a todos los funcionarios, a cuál de las diferentes líneas de defensa establecidas en el modelo se pertenece, 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. 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: definir las políticas de copias de seguridad, el manejo de expedientes electrónicos.

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 de 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, desde la Coordinación de Control Interno se ha compartido 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; de igual manera, toda vez que en el transcurso del año se llevaron a cabo diferentes procesos de selección, lo que permitió el ingreso de un número significativo de nuevos funcionarios en la entidad, en el proceso de inducción por parte de Control Interno a cada uno de ellos se les socializó lo establecido en la circular en mención para que realizaran el respectivo curso. Es así que, al corte del presente informe, 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 pocos funcionarios no han atendido la recomendación frente al cumplimiento de lo establecido en la circular en mención, como se relaciona en los siguientes cuadros.

CURSO VIRTUAL PARA GERENTES PÚBLICOS		
NOMBRE	REGISTRADOS AL CURSO	FUNCIONARIOS CERTIFICADOS
Astrid Madeleine Álvarez	X	X
Eleonora Betancur González	X	X
Juan Camilo Montoya	X	X
Lenin Cardona Puerta	X	X
Natalia Correa Dereser	X	X

CURSO VIRTUAL PARA GERENTES PÚBLICOS		
NOMBRE	REGISTRADOS AL CURSO	FUNCIONARIOS CERTIFICADOS
Jonathan Ballesteros Salazar	X	X
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

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

CURSO - FUNDAMENTOS GENERALES DE MIPG			
NOMBRE DEL FUNCIONARIO	REGISTRADOS AL CURSO	FUNCIONARIOS CERTIFICADOS	FUNCIONARIOS NO CERTIFICADOS
Ana Carolina Rentería Córdoba	X	X	
Ana María Villa Zapata	X	X	
Andrea del Pilar Esguerra Cortés	X	X	
Andrés Ceballos	X		X
Carlos Andrés Villarreal Restrepo	X	X	
Carolina Acosta Jaramillo	X		X
Carolina Franco Bano	X	X	
Catalina González Cano	X	X	
Claudia Enet Quintero Serna	X	X	
Claudia Patricia Vanegas Ramírez	X	X	
Cristina Gaviria Isaza	X	X	
Daniela María Posada Montoya	X	X	
Diego Alejandro Vélez Martínez	X	X	
Elí Esperanza Naucil Botina	X		X
Fiorella Faillace Castaño	X	X	
Jesús David Sáenz Serna	X	X	
Johana Hincapié Sánchez	X	X	
Juan Alberto Villa	X	X	
Juan Camilo Betancur Rendón	X	X	
Juan Carlos Valencia Salazar	X	X	
Juan Manuel Muñoz Vallejo	X	X	
Juanita Ruiz Villa	X	X	

CURSO - FUNDAMENTOS GENERALES DE MIPG			
NOMBRE DEL FUNCIONARIO	REGISTRADOS AL CURSO	FUNCIONARIOS CERTIFICADOS	FUNCIONARIOS NO CERTIFICADOS
Laura Cristina Morales Higueta	X	X	
Leonardo Díaz Cárdenas	X	X	
Lina María Gómez Parra	X	X	
Lorena Patricia Piñeros Bedoya	X		X
Luisa Fernanda Márquez Ruíz	X	X	
Marcela Herrera Jaramillo	X	X	
María Fernanda Guerrero Echavarría	X	X	
Mariana Diosa Quiceno	X	X	
Mateo Molina Rodríguez	X		X
Natalia Andrea Laverde Torres	X	X	
Natalia Marcela Moná Roldán	X	X	
Olga Patricia Duque Fernández	X	X	
Paola Andrea Caballero Rosas	X	X	
Raquel María Graciano	X	X	
Sandra Milena Giraldo Ramírez	X	X	
Sandra Viviana Díaz Cano	X	X	
Santiago Peláez Zapata	X	X	
Sara María Acevedo González	X		X
William Darío Alzate Franco	X	X	
Yennyfer Vanesa Vargas Gómez	X	X	
Yesenia Inés Arango Sánchez	X	X	
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>37</b>	<b>6</b>

En la información consultada, se estableció que de 43 funcionarios que deben de realizar el curso de “Fundamentos Generales de MIPG”, solo 6 de ellos, a pesar de estar registrados, no han certificado el curso propuesto.

El Control es parte fundamental dentro del MIPG, y debe estar inmerso en cada uno de los procesos y el desarrollo de las 6 primeras dimensiones que hacen parte del modelo, y 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, teniendo a 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; 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, aplicando la política 16 del MIPG. Es así como, desde la Coordinación de Control Interno, se llevan a cabo diferentes actividades que se encuentran proyectadas 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 a las diferentes tareas definidas en los planes de trabajo, entre los cuales se debe tener como prioridad, evaluar los resultados y recomendaciones obtenidas producto del 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



SC-CER-441906



acimedellin

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