

INFORME DE CONTROL INTERNO SEGUIMIENTO IMPLEMENTACIÓN MIPG

WILLIAM DARIO ALZATE FRANCO
Coordinador de Control Interno

Diciembre de 2021

Medellín

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



ISO 9001

icontec

SC-CER-441906



acimedellin

- 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 - 27



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 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, las 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 septiembre y octubre de 2021 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, generando 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 y puesta en marcha 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 y desarrollo de actividades en el marco del Código de Integridad, con el fin de que se interioricen por todos los funcionarios, los valores éticos adoptados 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 adoptar para que sean interiorizados por los funcionarios públicos; 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, sin embargo, el resultado de la encuesta del FURAG muestra que esta dimensión es la que menor puntaje obtuvo con respecto a las otras dimensiones, por lo cual se debe de continuar fortaleciendo este proceso en pro de mejorar los resultados en la implementación de MIPG en la ACI.

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, 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 en el proceso de gestión documental, con el apoyo de la profesional senior de calidad, corroborando la información recibida en el proceso de gestión documental y lo registrado en el software dispuesto para ello SharePoint, garantizando que no se quede ninguna de las PQRS sin atender, y por ende generando una trazabilidad completa de las mismas.

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, el MIPG ha sido actualizado a una nueva versión.

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 Coordinadora de Planeación, debe de jalonar desde los diferentes frentes de su proceso y en coordinación con los demás procesos, el fortalecimiento de todo lo referente a la implementación del MIPG en la entidad; para lo cual, aprovechando su rol y su participación en los diferentes comités, lograr 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 el DAFP presente una nueva versión del MIPG, generando algunos cambios importantes, es importante que se adelante nuevamente por parte de todos los funcionarios el curso virtual de capacitación de los fundamentos generales del MIPG dispuesto en la página web del DAFP, y generar el respectivo certificado, el cual deben de reportar a Gestión del talento Humano, para que repose en su hoja de vida; lo anterior 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 febrero de la presente vigencia, 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.
- Establecer los respectivos planes de acción, en atención a las recomendaciones, emitidas por parte del DAFP, generadas para cada una de las políticas que conforman el modelo como resultado del diligenciamiento de las encuestas FURAG correspondiente a la vigencia 2021; lo anterior con el fin de lograr 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.
- Fortalecer las campañas comunicacionales en pro de mejorar los resultados en la implementación de MIPG en la ACI, y mejorar así los resultados obtenidos como producto del diligenciamiento de la encuesta del FURAG, en lo que respecta al Componente 4 de control Interno “Información y Comunicación para el Control”.

- 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 realizada en este proceso, garantizando que las PQRS que lleguen a la entidad, quede registrado tanto en gestión documental como en el software SharePoint dispuesto para ello.

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 agosto y septiembre de 2021, 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.

De igual modo, en el mes de febrero de 2021 se realizó el diligenciamiento de la encuesta del FURAG II, la cual se realizó en el aplicativo dispuesto por el DAFP. 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 2020, 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 par de “Otras Descentralizadas Municipales”, 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 2,2 puntos, pasando de 66,1 en el 2019 a 68,3 en el 2020, y en 11,4 puntos con respecto al resultado de 2018 que se alcanzó un puntaje de 56,9; es así, que 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 muy cerca de la máxima calificación del grupo par, y de manera más detallada por dimensión y por política, solo estamos por debajo de la calificación promedio del grupo par, en una política, con una calificación de 42,0 y el promedio par equivale a 45,0. La política que muestra un valor inferior corresponde a la siguiente:

Política 10, “Servicio al ciudadano”

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

RECOMENDACIONES DEL FURAG POR POLÍTICA VIGENCIA 2020		
POLÍTICA	NÚMERO DE RECOM.	OBSERVACIONES GENERALES
2- Integridad	18	En general se tienen recomendaciones tales como "Incluir en la estrategia de gestión anual para la prevención de conflictos de interés actividades para sensibilización y conocimiento de causales y procedimientos para declaración de impedimentos, recusaciones y el manejo preventivo de conflictos de interés.", " Establecer canales para que los servidores y contratistas de la entidad presenten su declaración de conflictos de interés.", " Establecer al interior de su entidad un proceso para la gestión de los conflictos de interés, donde el servidor público pueda tener claridad de cómo se reporta un posible caso y cuál es el conducto regular a seguir.", entre otras.
3- Planeación Institucional	30	Entre las recomendaciones que se tienen para esta política, podemos encontrar actividades tales como "Diseñar los indicadores para medir el uso de canales en la medición y seguimiento del desempeño en el marco de la política de servicio al ciudadano de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación", "Hacer recomendaciones al equipo directivo por parte del área o responsable de consolidar y analizar los resultados de la gestión institucional de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación"; "Ajustar por parte del equipo directivo los procesos que intervienen en el logro de los resultados a partir del análisis de los indicadores de la gestión institucional. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación", entre otras.
5- Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	7	Para esta política se tienen algunas recomendaciones entre las que se destacan "Evaluar la suficiencia y efectividad de las acciones implementadas para optimizar el consumo de bienes y servicios, la gestión de residuos, el reciclaje y el ahorro de agua y de energía de la entidad", "Establecer una política ambiental para la entidad", "Identificar los riesgos de contaminación ambiental de la entidad", entre otras.
6- Gobierno Digital	61	En esta política se establecen recomendaciones como, "Definir un esquema de soporte con niveles de atención (primer, segundo y tercer nivel) a través de un punto único de contacto y soportado por una herramienta tecnológica, tipo mesa de servicio que incluya al menos la gestión de problemas, incidentes, requerimientos, cambios, disponibilidad y conocimiento", " Incorporar, en el esquema de gobierno de tecnologías de la información (TI) de la entidad, instancias o

RECOMENDACIONES DEL FURAG POR POLÍTICA VIGENCIA 2020		
POLÍTICA	NÚMERO DE RECOM.	OBSERVACIONES GENERALES
		grupos de decisión de TI", " Incorporar, en el esquema de gobierno de tecnologías de la información (TI) de la entidad, la estructura organizacional del área de TI", entre otras.
7- Seguridad Digital	29	Se tienen recomendaciones como "Identificar deficiencias en los controles y proponer los ajustes necesarios a los mismos, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad en coordinación con sus equipos de trabajo", "Contemplar la elaboración de informes a las instancias correspondientes sobre las deficiencias de los controles, dentro de la evaluación a la gestión del riesgo que hacen los jefes de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos", "Identificar factores sociales que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación", entre otras.
9- Transparencia, Acceso a la Información y Lucha Contra la Corrupción	132	Se tiene recomendaciones tales como "Definir y documentar procedimientos de seguridad y privacidad de la información, aprobarlos mediante el comité de gestión y desempeño institucional, implementarlos y actualizarlos mediante un proceso de mejora continua", "Identificar los riesgos de seguridad y privacidad de la información de la entidad, aprobarlos mediante el comité de gestión y desempeño institucional, valorarlos y actualizarlos mediante un proceso de mejora continua", "Elaborar el plan operacional de seguridad y privacidad de la información de la entidad, aprobarlo mediante el comité de gestión y desempeño institucional, implementarlo y actualizarlo mediante un proceso de mejora continua", entre otras.
10- Servicio al Ciudadano	100	Tiene recomendaciones como "Articular la gestión documental con las políticas, lineamientos y atributos de calidad de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión", "Asignar personal que atiendan a los ciudadanos de manera oportuna por medio de canales presenciales", "Conocer e implementar diferentes herramientas que permitan a la entidad mejorar el lenguaje con el que se comunica con sus grupos de valor" entre otras.
12- Participación Ciudadana	61	Contiene recomendaciones tales como "Implementar acciones de participación ciudadana en todas las fases del ciclo de la gestión pública", "Publicar todos los conjuntos de datos abiertos

RECOMENDACIONES DEL FURAG POR POLÍTICA VIGENCIA 2020		
POLÍTICA	NÚMERO DE RECOM.	OBSERVACIONES GENERALES
		estratégicos de la entidad en el catálogo de datos del Estado Colombiano www.datos.gov.co ", "Mantener actualizados todos los conjuntos de datos abiertos de la entidad que están publicados en el catálogo de datos del Estado Colombiano www.datos.gov.co ", "Convocar la mayor cantidad posible y acorde con la realidad de la entidad, de grupos de valor y otras instancias, en la formulación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano", entre otras.
13- Seguimiento y Evaluación del Desempeño	22	Algunas de las recomendaciones que se presentaron para esta política son "Mejorar las actividades de rendición de cuentas mediante la participación de los grupos de valor en la gestión de la entidad", "Establecer actividades para informar directamente a los grupos de valor sobre los resultados de su participación en la gestión mediante el envío de información o la realización de reuniones o encuentros", "Informar y retroalimentar a los ciudadanos y grupos de valor a través de actividades que se incluyan en los ejercicios de rendición de cuentas sobre los resultados de su participación", entre otras.
14- Gestión Documental	33	Se encuentran recomendaciones como "Adquirir equipos de apoyo al proceso de gestión documental que sean amigables con el medio ambiente y acorde con la política de gestión ambiental de la entidad", "Gestionar de manera adecuada los residuos de aparatos eléctricos y digitales acorde con la política nacional y la política de gestión ambiental de la entidad", "Identificar los documentos electrónicos que genera y son susceptibles de preservar a largo plazo", entre otras.
15- Gestión del Conocimiento	22	En esta política presentan recomendaciones tales como "Realizar procesos de socialización y difusión del conocimiento explícito al interior de la entidad para evitar su pérdida", "Definir las actividades de innovación en las que la entidad va a trabajar en la vigencia correspondiente", "Fomentar la eficiencia administrativa, racionalizar sus trámites y agilizar su gestión como contribución de la innovación en los procesos de la entidad", "Generar métodos de comunicación nuevos o mejorados como contribución de la innovación en los procesos de la entidad", entre otras.

RECOMENDACIONES DEL FURAG POR POLÍTICA VIGENCIA 2020		
POLÍTICA	NÚMERO DE RECOM.	OBSERVACIONES GENERALES
16- Control Interno	43	En esta política se cuenta con recomendaciones como "Monitorear el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de los principios y valores del servicio público, por parte del comité institucional de coordinación de control interno", "Definir un mecanismo o líneas de reporte (fuentes de información internas) que le permitan evaluar de manera permanente la efectividad del sistema de control interno, por parte de la alta dirección", "Monitorear y evaluar la exposición al riesgo relacionadas con tecnología nueva y emergente. La actividad deben realizarla los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos) y desde el sistema de control interno efectuar su verificación", 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, además del quintil en que se ubicó el resultado.

RESULTADOS DEL ÍNDICE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL VIGENCIA 2020					
CONCEPTO	CALIFICACIÓN	PROMEDIO GRUPO PAR	MÁXIMO GRUPO PAR	MÍNIMO GRUPO PAR	QUINTIL
Índice de Desempeño Institucional	68,3	52,5	71,4	10,0	5
Dimensión 1 Talento Humano	71,0	51,4	71,0	20,3	5
Dimensión 2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	64,0	50,0	72,6	10,0	5
Dimensión 3 Gestión para Resultados con Valores	63,8	51,5	70,3	12,0	4

RESULTADOS DEL ÍNDICE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL VIGENCIA 2020					
CONCEPTO	CALIFICACIÓN	PROMEDIO GRUPO PAR	MÁXIMO GRUPO PAR	MÍNIMO GRUPO PAR	QUINTIL
Dimensión 4 Evaluación de Resultados	62,3	49,4	80,8	18,4	5
Dimensión 5 Información y Comunicación	64,1	51,3	70,3	10,0	5
Dimensión 6 Gestión del Conocimiento	69,3	52,3	86,6	20,6	5
Dimensión 7 Control Interno	69,7	53,0	69,7	10,1	5
Política 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	-	-	-	-	-
Política 2 Integridad	71,2	51,6	71,2	16,1	5
Política 3 Planeación Institucional	64,0	50,0	72,6	10,0	5
Política 4 Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	-	-	-	-	-
Política 5 Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	78,7	57,9	80,4	24,1	5
Política 6 Gobierno Digital	69,1	50,3	71,2	10,0	5
Política 7 Seguridad Digital	69,4	54,9	79,2	17,0	5
Política 8 Defensa Jurídica	-	-	-	-	-
Política 9 Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	64,5	51,2	68,0	18,0	5
Política 10 Servicio al ciudadano	42,0	45,0	78,4	10,0	3

RESULTADOS DEL ÍNDICE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL VIGENCIA 2020					
CONCEPTO	CALIFICACIÓN	PROMEDIO GRUPO PAR	MÁXIMO GRUPO PAR	MÍNIMO GRUPO PAR	QUINTIL
Política 11 Racionalización de Trámites	-	-	-	-	-
Política 12 Participación Ciudadana en la Gestión Pública	55,1	47,5	67,7	10,0	4
Política 13 Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	62,3	49,4	80,8	18,4	5
Política 14 Gestión Documental	68,8	53,0	81,7	10,0	5
Política 15 Gestión del Conocimiento	69,3	52,3	86,6	20,6	5
Política 16 Control Interno	69,7	53,0	69,7	10,1	5
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 2020 comparada con los resultados obtenidos por la entidad en las vigencias 2019 y 2018:

RESULTADOS DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL COMPARATIVOS VIGENCIA 2018 - 2019 - 2020				
CONCEPTO	RESULTADO 2018	RESULTADO 2019	RESULTADO 2020	DIFERENCIA
Índice de Desempeño Institucional	56,9	66,1	68,3	2,2
Dimensión 1 Talento Humano	-	63,9	71,0	7,1
Dimensión 2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	49,8	57,6	64,0	6,4

RESULTADOS DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL COMPARATIVOS VIGENCIA 2018 - 2019 - 2020

CONCEPTO	RESULTADO 2018	RESULTADO 2019	RESULTADO 2020	DIFERENCIA
Dimensión 3 Gestión para Resultados con Valores	58,0	65,4	63,8	-1,6
Dimensión 4 Evaluación de Resultados	46,1	49,6	62,3	12,7
Dimensión 5 Información y Comunicación	56,1	64,3	64,1	-0,2
Dimensión 6 Gestión del Conocimiento	50,0	65,6	69,3	3,7
Dimensión 7 Control Interno	57,6	66,0	69,7	3,7
Política 2 Integridad	51,2	60,0	71,2	11,2
Política 3 Planeación Institucional	49,8	57,6	64,0	6,4
Política 5 Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	58,5	66,5	78,7	12,2
Política 6 Gobierno Digital	61,9	73,1	69,1	-4,0
Política 7 Seguridad Digital	60,6	69,4	69,4	0,0
Política 9 Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	57,4	64,9	64,5	-0,4
Política 10 Servicio al ciudadano	45,4	46,9	42,0	-4,9
Política 12 Participación Ciudadana en la Gestión Pública	45,6	51,9	55,1	3,2
Política 13 Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	46,1	49,6	62,3	12,7
Política 14 Gestión Documental	65,9	75,9	68,8	-7,1

RESULTADOS DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL COMPARATIVOS VIGENCIA 2018 - 2019 - 2020

CONCEPTO	RESULTADO 2018	RESULTADO 2019	RESULTADO 2020	DIFERENCIA
Política 15 Gestión del Conocimiento	50,0	65,6	69,3	3,7
Política 16 Control Interno	57,6	66,0	69,7	3,7

Como se observa en el cuadro anterior, dos de las dimensiones y cuatro políticas presentaron un resultado en la vigencia 2020 menor que en la vigencia anterior (2019), sin embargo, es un resultado superior al resultado de la vigencia 2018.

En cuanto a los resultados obtenidos del FURAG de la vigencia 2020, por líneas de defensa, se alcanzó unos resultados superiores al resultado general del Índice de Desempeño Institucional, y la línea de mejor resultado es precisamente la Tercera Línea, que corresponde a Evaluación Independiente; se relaciona a continuación:

RESULTADOS POR LÍNEAS DE DEFENSA VIGENCIA 2020

CONCEPTO	RESULTADO 2020
Índice de Desempeño Institucional	68,3
Índice de Línea de Defensa Estratégica	69,0
Índice Primera Línea de Defensa	65,2
Índice Segunda Línea de Defensa	71,2
Índice Tercera Línea de Defensa	82,5

Así mismo, los resultados obtenidos del FURAG de la vigencia 2020, por Componentes de Control Interno, se alcanzó unos resultados superiores al resultado general del Índice de Desempeño Institucional, siendo solo el componente 4 “Información y Comunicación para el Control” el que obtuvo un puntaje menor al resultado general; y el componente de control interno con mejor resultado es precisamente el componente 3, que corresponde a “Actividades de Control”; se relaciona a continuación:

RESULTADOS COMPONENTES DE CONTROL INTERNO VIGENCIA 2020

CONCEPTO	RESULTADO 2020
Índice de Desempeño Institucional	68,3
Índice de Evaluación Independiente	71,0

Componente 1 Ambiente de Control	72,2
Componente 2 Evaluación Estratégica del Riesgo	75,3
Componente 3 Actividades de Control	78,8
Componente 4 Información y Comunicación para el Control	59,5
Componente 5 Actividades de Monitoreo	73,8

Es importante resaltar, que de las actividades más importantes que se llevaron a cabo en el transcurso de la vigencia 2021, corresponden a la continuidad 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 tener como base los funcionarios públicos en Colombia y por ende los funcionarios de la ACI, fortaleciendo su interiorización por parte de los funcionarios de la entidad, con diferentes campañas y estrategias comunicacionales, con el apoyo de los profesionales del proceso de Comunicaciones y posicionamiento.

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 continúa fortaleciendo el proceso del Código de Integridad, y se ha venido socializando de diferentes maneras con los funcionarios.
- Se adelantan las reuniones necesarias entre los miembros del 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 2021.

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/>

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.
 - 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 2020, para definir el plan de acción de cada una 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, de acuerdo con la nueva guía emitida por el DAFP a finales del 2020, 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.
- Se definió el plan de acción para dar cumplimiento a las recomendaciones del FURAG II de acuerdo con los resultados de 2020.
- Se proyectó el formato de declaración de conflicto de intereses.

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.

Plan Anticorrupción

- Se elaboró el autodiagnóstico de plan anticorrupción.
- Se construyó y se realizó el seguimiento del plan anticorrupción para la vigencia 2020.

Gestión de Trámites

- Se elaboró el autodiagnóstico de gestión de trámites.

Servicio al Ciudadano

- Se elaboró el autodiagnóstico de servicio al ciudadano.

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.

Participación Ciudadana

- Se elaboró el autodiagnóstico de participación ciudadana y se estableció el plan de acción necesario.

Gobierno Digital



SC-CER-441906



acimedellin

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

- Se elaboró el autodiagnóstico de gobierno digital, 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 2021, se tenía proyectado la construcción del mapa de riesgos en el mes de julio, sin embargo, toda vez que la entidad el evento “Medellín y sus Aliados” el cual era de carácter estratégico para la ciudad, solo hasta el mes octubre se logró llevar a cabo esta actividad. 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 el proceso de construcción de mapa de riesgos de cada uno de los procesos y subprocesos, se tomó como base la guía para la construcción del mapa de riesgos emitida por el DAFP a finales de 2020, y 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:

- Comunicación Informativa (Correos, publicaciones en revistas).
- Medios de Comunicación (Redes sociales).
- Revista Link.
- Actualmente se está instalando un nuevo CRM, para lo cual se lleva a cabo un contrato para dicho fin.

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 en el proceso de Gestión Documental con el apoyo de la profesional senior de calidad, corroborando la información recibida en el proceso de gestión documental y lo registrado en el software dispuesto para ello SharePoint, 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; cabe recordar que toda vez que el Modelo Integrado de Gestión y Desempeño - MIPG ha sido actualizado por parte del DAFP a una nueva versión, es necesario que dicha capacitación virtual, se realice nuevamente y se genere el respectivo certificado. Es de aclarar que, si se consulta en la página web del DAFP, los funcionarios que han adelantado el curso, se observa que todos los funcionarios deben realizarlo nuevamente.

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 7ª 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