

## INFORME DE CONTROL INTERNO SEGUIMIENTO IMPLEMENTACIÓN MIPG

WILLIAM DARIO ALZATE FRANCO  
Coordinador de Control Interno

Octubre 31 de 2018

Medellín

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



## TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. CONCLUSIONES	3, 4
4. RECOMENDACIONES	4 - 5
5. INFORME DETALLADO	6 - 12



## 1. OBJETIVO

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

## 2. ALCANCE

La evaluación se realiza a partir de la emisión del decreto 1499 de 2017, que establece el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión el cual está enmarcado en diferentes dimensiones; tomando como punto de referencia las actuaciones de cada uno de los líderes de los procesos de la entidad, realizadas en cumplimiento de lo establecido en el modelo y con el fin de fortalecer el mismo; 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. En ese mismo orden se tendrá en cuenta las diferentes guías y pautas propuestas por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

## 3. CONCLUSIONES

La implementación del nuevo 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.

En cumplimiento del Decreto 612 del 04 de abril de 2018 *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”*, decreto que es emitido como complemento a MIPG, se realizó la compilación de los diferentes planes que se establecen en las entidades públicas y que deben estar inmersos en el plan de acción, y se publicaron en la página web de la entidad en el link de *“Transparencia y Acceso a la Información Pública”* en el plazo propuesto (31 de julio); quedando claro además que estos planes deben ser publicados nuevamente en la siguiente vigencia antes del 31 de enero.



Con el fin de dar legalidad al proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la ACI, se formalizó con la creación a través de resolución del Comité Institucional de Desempeño y Gestión, el cual fue conformado desde el 29 de agosto; sin embargo es pertinente, continuar con el proceso, ya que no basta solo con la creación de manera formal del comité, sino que es necesario que se adelanten las reuniones necesarias en las que se puedan impartir directrices y lineamientos para el mejoramiento de los procesos en cuento a su desempeño; máxime si ya se tienen los resultados de la aplicación de los autodiagnósticos que propone el DAFP como ayuda para el reconocimiento del estado de los procesos.

Se adelantó el proceso de diligenciamiento de los autodiagnósticos, y se estableció para cada uno de ellos, el plan de acción que se debe de adelantar con el fin de mejorar los procesos en todos aquellos aspectos que se evidenciaron que existía falencias en su implementación; con algunos planes de acción propuestos, se definieron cronogramas para la ejecución de actividades.

Es claro que, los resultados generados de la aplicación de los autodiagnósticos y que se traducen en los planes de acción que se deben de ejecutar para el mejoramiento de cada proceso, deben ser presentados y socializados ante el Comité Institucional de Desempeño y Gestión, para que sean analizados y se determine la pertinencia de su aplicación, ya que se tendría que disponer tanto de tiempo, espacio, como de recursos, y debe estar alineado con los objetivos de la entidad.

En lo que respecta al manejo de la información, se debe de resaltar la fortaleza que tiene la ACI en este tema, pues cuenta con diferentes canales de comunicación, tanto para uso interno como externo, apoyándose en el uso de varios sistemas; es así como, aprovechando la tecnología y el uso de las redes sociales, se pueden dar a conocer los programas, proyectos y logros de la ACI de una manera más acertada, al igual que la información impresa que se comunica con la revista LINK. Todo el avance evidenciado con respecto al tema de comunicaciones permite avanzar de manera más acertada en el desarrollo de la 5° Dimensión del MIPG.

#### 4. RECOMENDACIONES

- Fortalecer el proceso de implementación del Modelo Integral de Planeación y Gestión MIPG.
- Actuar siempre en procura de mejorar las falencias de los Sensibilizar y fortalecer el plan de mejoramiento y efectuar seguimiento al cumplimiento de las acciones por parte de los responsables.
- 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.

- Fortalecer el proceso de Talento Humano como eje principal del MIPG.
- Fortalecer el proceso de Planeación como actor importante y fundamental en la implementación del MIPG, para lo cual es pertinente que se evalúe desde el comité directivo la pertinencia de la creación de este cargo, o en su defecto, distribuir de manera clara las funciones y/o actividades que competen a este tipo de cargo, entre los funcionarios que podría atender este rol, con el fin de determinar quien cumplirá las funciones referentes a MIPG.
- Construir el Código de Integridad.
- Adelantar el cronograma establecido para el cumplimiento de las necesidades existentes en el proceso de gestión documental, y que se establecen desde el archivo General de la Nación.
- Caracterizar los diferentes grupos de interés de la entidad, de modo tal que se tenga claridad para poder ofrecer la información más acertada.
- Crear el comité de conciliación, que permita fortalecer el proceso de política de defensa jurídica de la entidad.
- Evaluar desde cada proceso los resultados obtenidos de la aplicación de los autodiagnósticos que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y de Gestión, y con el apoyo del Comité Directivo, la profesional de calidad y de talento humano, determinar las acciones que se deben llevar a cabo para el mejoramiento de cada proceso.
- Teniendo en cuenta que ya se encuentra creado el Comité Institucional de Desempeño y Gestión, es pertinente ponerlo en marcha y comenzar a realizar las reuniones que se requieran; es así, que como primer paso en dicho comité se deben presentar y socializar los resultados de la aplicación de los autodiagnósticos, para que se evalúen y desde allí se den las directrices y lineamientos al respecto, y poder cumplir la finalidad de este.
- Fortalecer el proceso de transparencia y acceso a la información, de modo tal que le permita a toda la ciudadanía contar con la información necesaria para conocer la entidad y todos sus procesos, para lo cual se hace necesario ser más constantes en la actualización de la información de en la página web.



## 5. INFORME DETALLADO

Con el decreto 1499 de 2017, se estableció el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y su obligatoriedad de implementación en las entidades públicas, lo que conlleva a la ejecución de ciertas tareas que permiten el fortalecimiento del modelo, reflejándose en un mejor desempeño de todos los procesos que hacen parte de la entidad.

Como bien sabemos, para comenzar con el proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, es indispensable como primera actividad, la creación del Comité Institucional de Desempeño y Gestión, actividad que se hizo oficial por medio de resolución el 29 de agosto, para que actué como el órgano rector dentro de la entidad para implementar el modelo, encargado de proponer los lineamientos y las políticas bajo los cuales se debe regir dicho comité, así como las estrategias que se deben llevar a cabo. Este comité deberá adelantar las reuniones necesarias para el fortalecimiento del proceso, siendo prioridad que sus integrantes tengan claro la finalidad que se busca con la implementación de MIPG en la ACI. Así mismo, en cumplimiento a lo establecido en el decreto 648 de 2017, y como complemento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y soporte al direccionamiento estratégico de la entidad, se creó el implementado el Comité Institucional Coordinador de Control Interno CICC, con la resolución No. 110 de 2018 de 2018.

En el mes de julio, se dio 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”, tarea que se realizó bajo la directriz y coordinación de la Dirección de Relaciones Administrativas, para la consolidación de los planes institucionales y estratégicos de la entidad, donde cada responsable se encargó de ajustarlos e integrarlos en el plan de acción como un solo plan integral, para su posterior publicación en la página web de la entidad. Además, se tiene claro que este proceso se debe de realizar y consolidar nuevamente para la nueva vigencia y publicarlos antes del 31 de enero del próximo año.

La entidad ha avanzado en la implementación del MIPG, con el diligenciamiento de los autodiagnósticos, que permiten identificar las fortalezas y debilidades de los diferentes procesos en la gestión realizada en el día a día, este proceso generó unos resultados con los cuales se pudo construir diferentes planes de acción de acuerdo con las falencias de cada proceso, y además resalta todas las actividades que actualmente se realizan en cada proceso. Estos planes de acción fueron analizados por los líderes de cada proceso evaluado, en compañía de la Dirección de Relaciones Administrativas, con el fin de determinar la pertinencia de su aplicación; sin embargo, los planes de acción establecidos con los resultados del diligenciamiento de los diferentes autodiagnósticos deben ser socializados con el Comité Institucional de Desempeño y



Gestión, para que allí sean evaluados y aprobada en primera instancia su aplicación.  
Relacionamos los resultados de los autodiagnósticos a continuación:

<b>RESULTADOS DE AUTODIAGNÓSTICOS</b>		
<b>AUTODIAGNOSTICO</b>	<b>RESULTADO EN %</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
PLAN ANTICORRUPCIÓN	100	Se tienen establecidos y definidos todos los informes y se realizan y publican adecuadamente, así mismo se tienen claros los riesgos y controles a llevar a cabo.
GESTIÓN PRESUPUESTAL	100	se lleva a cabo todo un cronograma para la ejecución presupuestal de la entidad, el cual se ejecuta de manera adecuada.
SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO	95,4	Se estableció plan de acción para mejorar falencias
DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACIÓN	88,5	
GESTIÓN DOCUMENTAL	73,9	
SERVICIO AL CIUDADANO	69,5	
TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN	64,7	
POLÍTICA DE DEFENSA JURÍDICA	25,9	
CODIGO DE INTEGRIDAD	12,5	Si bien es cierto que se cuenta con el código de ética y buen gobierno, este ya no aplica, y se debe de consolidar un Código de integridad construido con las pautas de MIPG.
POLITICA DE GOBIERNO EN LINEA	1,4	En la ACI solo aplica una (1) categoría de la 6 que se proponen en este autodiagnóstico.
TALENTO HUMANO	N/D	No se ha diligenciado porque el archivo presenta un inconveniente técnico.
PARTICIPACIÓN CIUDADANA	N/D	Está en proceso de diligenciamiento.
GESTIÓN DE TRAMITES	N/A	De acuerdo con el análisis de la Dirección Administrativa, el contenido de estos autodiagnósticos no le aplica a la entidad.
RENDICIÓN DE CUENTAS	N/A	

A continuación, analizamos los resultados de algunos autodiagnósticos:



La dimensión de la Gestión del Talento Humano, es considerado el proceso más importante, ya que se enmarca como el eje central primordial para la implementación y desarrollo del modelo en la entidad; el autodiagnóstico que corresponde a esta dimensión, a la fecha no se ha logrado diligenciar, dado que el archivo cargado en la página del Departamento Administrativo de la Función Pública, no se genera bien para el diligenciamiento del mismo, lo que no ha permitido tener los resultados para la construcción de los planes de acción. No obstante, 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).
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Plan operativo.
- Plan estratégico.

Además de los planes antes relacionados, en la ACI, se presentaron otros planes de gran importancia para el enfoque establecido para la dimensión de Direccionamiento Estratégico, tales como el plan anual de adquisiciones, plan anualizado de caja, planeación presupuestal; todos ellos se presentaron de manera oportuna y publicados en los medios que corresponde.

La alta dirección 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 persona que hace las funciones de seguimiento a calidad y planeación, se asesoró a cada equipo de trabajo en la formulación de los riesgos, tanto de gestión como de corrupción, para que fueran presentados, consolidados y publicados en la página web, como preparación para las auditorías programadas. Pues otra de las actividades que fortalece el proceso de implementación de modelo, son las auditorías tanto internas como externas, y en el mes de junio se llevó a cabo la auditoría de calidad y riesgos para todos los procesos, la cual sirvió como preparación para la auditoría externa de calidad realizada por el (ICONTEC) para la certificación en calidad, que fue realizada en el mes de septiembre y presentó cero (0) hallazgos u observaciones, obteniendo nuevamente la certificación de calidad del ICONTEC en la





versión 2015. Estos procesos de auditoría permiten que todos los funcionarios estén en constante preparación, revisión y ajuste de los procesos y procedimientos, siendo clave en los resultados, desempeño y gestión 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; además, es importante resaltar que la entidad tiene la claridad jurídica frente a la normatividad bajo la cual se rige, en lo que respecta al régimen laboral que le aplica, siendo este, el código sustantivo del trabajo. De igual manera se cuenta con el reglamento interno de trabajo, el cual esta publicado en cartelera en un sitio público y visible.

Se tienen expresamente definidas sus políticas de operación, a través de actos administrativos. Entre las políticas que se han formalizado y adoptado en la entidad, están:

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

Los anteriores planes, programas y políticas abordan lo propuesto en las dimensiones del MIPG en lo que se describe como las rutas en el desarrollo del talento humano:

- Ruta de la felicidad
- Ruta de servicios
- Ruta de calidad
- Ruta de análisis de datos
- Ruta del crecimiento

Con el resultado del autodiagnóstico de “Gestión política de defensa jurídica” de la entidad, que arrojó un 25,4% de implementación, se evidencia la falencia en cuanto a la conciliación que debe de existir en la entidad para discutir y resolver todo tipo de conflictos que se presenten y que puedan generar un daño jurídico, económico o de imagen para la entidad. Por lo anteriormente evidenciado es necesario que se conforme el comité de conciliación para la entidad, ya que siendo una entidad pública no está ajena a que se presenten este tipo de conflictos, y de igual manera se debe de dar cumplimiento a lo sugerido en el marco del modelo de gestión integral actual.

Como resultado del autodiagnóstico de Gestión Documental, se obtuvo un 73,9% de implementación de este proceso en la entidad, evidenciando que aún falta la ejecución de algunos puntos que se deben de fortalecer, como la actualización del



programa de gestión documental, el fortalecimiento del sistema integrado de conservación, definir las políticas de copias de seguridad, el manejo de expedientes electrónicos, y continuar con la capacitación y sensibilización de todos los funcionarios en temas de archivo. De igual manera se debe destacar el manejo de los archivos de gestión, sobre los cuales se han capacitado y se llevan adecuadamente por los funcionarios; y se presentó las tablas de retención documental, aprobadas por parte del Archivo General de la Nación - AGN.

Con respecto al manejo de la información, se hace uso de diferentes sistemas que fortalecen las comunicaciones, aprovechando la tecnología y las redes sociales, es así como se pueden dar a conocer los programas, proyectos y logros de la ACI de una manera más acertada, paso fundamental e indispensable para el fortalecimiento del proceso de comunicaciones que corresponde a la 5° dimensión del MIPG. La entidad usa diferentes canales de información, entre los que se pueden desatacar los siguientes:

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

El buen uso de la información por lo diferentes medios utilizados, y el conocimiento de la información que se debe compartir, bien sea por sea por temas informativos o legales, es clave y fundamental y se constituye en un proceso elemental al que se le debe de prestar la suficiente atención, puesto que es la manera de fortalecer el proceso misional de la entidad y además de dar cumplimiento a la normatividad existente respecto a la transparencia y acceso a la información y el servicio al ciudadano. Sin embargo, los resultados obtenidos del diligenciamiento de los autodiagnósticos de “Servicio a la Ciudadanía” y “Transparencia y Acceso a la Información” que arrojaron un 69,5% y 65.6% respectivamente, muestran que todavía podemos fortalecer estos procesos, y es precisamente en la caracterización adecuada de los diferentes grupos de interés, en la que se evidenció como una falencia en común, donde se debe trabajar para mejorarlos, dado que permitirá permitiría tener claridad sobre la información que la entidad debe generar y con quien se debe dirigir o compartir.

Ya más específicamente, el autodiagnóstico de “Servicio al Ciudadano”, deja clara la necesidad de revisar y fortalecer la política de manejo d datos personales; pero de igual forma, rescata el buen manejo de las PQRS. De igual manera, el autodiagnóstico de transparencia y acceso a la información evidencia la necesidad de fortalecer el proceso de “transferencia de conocimiento”.



Los procesos de plan anticorrupción que se llevan en cumplimiento de la norma, se hacen de manera proactiva cumpliendo con todo lo propuesto en el plan, y se hace el seguimiento permanente por parte de la Coordinación de Control Interno, evidencia de ello es el resultado de la evaluación del autodiagnóstico llamado “Plan Anticorrupción” realizado desde la Dirección de Relaciones Administrativas, arrojando un resultado del 100%, producto del diligenciamiento de todas actividades propuestas en cuanto a informes y controles. Así mismo, el proceso de Gestión Presupuestal, que también obtuvo un resultado del 100% de implementación; lo cual se evidencia en un proceso acorde y acucioso, con una secuencia lógica de procedimiento y en cumplimiento de la normatividad.

El Control Interno se convierte en una parte fundamental dentro del MIPG, toda vez que en primera instancia estará inmerso en cada uno de los procesos y el desarrollo de las 6 primeras dimensiones que hacen parte del modelo, dado que, atendiendo las estrategias del modelo, actuará en cada proceso a través de las tres (3) líneas de defensa planteadas, en cabeza de la dirección estratégica como línea estratégica, los líderes de los procesos como responsables de la primera línea y quien haga las veces de Planeación 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. La Coordinación de Control Interno, será la responsable de la aplicación de la tercera línea de defensa, enmarcando su todo su desarrollo en la 7° dimensión, como el Modelo Estándar de Control Interno bajo unos nuevos parámetros, estableciendo la manera de cómo se debe de evaluar el modelo en sus diferentes dimensiones., y que consiste precisamente en la evaluación del control interno en la entidad, y específicamente en verificar que se trabaje en las líneas de defensa antes mencionadas.

Es así como, en realidad, son 4 líneas de defensa, siendo la primera línea la “Línea Estratégica” - conformado por la Alta dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

Las otras líneas de defensa son:

- Primera Línea - Gerentes públicos y Líderes de proceso.
- Segunda Línea - Servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo.
- Tercera Línea - Oficina de Control Interno.

En términos generales podemos decir que, contamos con muy buena información en cuanto a procesos, formatos, planes, políticas, entre otra información, pero se debe estructurar para que se pueda utilizar en una buena implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la ACI; se ha avanzado en el diligenciamiento de



los autodiagnósticos, proceso fundamental para conocer el estado de los procesos, y se planteó unos planes de acción para cada procesos de acuerdo a los resultados de estos autodiagnósticos, los cuales deben ser puesto en marcha, una vez sean evaluados y avalados por el comité Institucional de Desempeño y Gestión. Es así que, con los resultados de los autodiagnósticos, se debe de mejorar las falencias evidenciadas, y continuar realizando las tareas y buenas prácticas que actualmente se llevan a cabo y que muestran buenos resultados.

Cordialmente,

WILLIAM DARÍO ALZATE FRANCO  
Coordinador de Control Interno

