INFORME DE CONTROL INTERNO

SEGUIMIENTO IMPLEMENTACIÓN MIPG

WILLIAM DARIO ALZATE FRANCO
Coordinador de Control Interno

Octubre 2022

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 - 6

4. RECOMENDACIONES 6 - 8

5. INFORME DETALLADO 8 – 30

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 II correspondiente a la vigencia 2021, 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.

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.

El MIPG se ha venido fortaleciendo en diferentes aspectos tales como, la creación del cargo de Coordinadora de Planeación, y vinculándola como partícipe de los diferentes comités, siendo la persona que se encargará de jalonar las diferentes actividades para fortalecer el Modelo en la entidad; así mismo, es de gran importancia la conformación del Comité de Conciliación y Defensa Jurídica, que permitirá fortalecer el proceso de política de defensa jurídica de la entidad, de acuerdo con lo definido en MIPG, al igual que la aprobación del Código de Integridad para la entidad. Sin embargo, no basta con la creación de cargos claves para el proceso de implementación del MIPG, y la conformación de los comités que se exige en la norma, pues lo verdaderamente importante, es que los comités que hacen parte del modelo integrado de planeación y gestión cumplan con la finalidad de su creación, realizando las reuniones que se requieran para adelantar, de manera oportuna, los seguimientos necesarios a los diferentes controles con que se cuenta para generar una buena gestión en la entidad.

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.

En el mes de febrero se llevó a cabo el diligenciamiento de la encuesta del FURAG II, para la medición del índice de desempeño de la entidad correspondiente a la vigencia 2021, y en el mes de junio se recibieron los resultados de dicha encuesta, a través de publicación en la página web del DAFP; estos resultados llegaron acompañados con las respectivas recomendaciones por dimensión, política, líneas de defensa y componentes de control interno, para que así se puedan establecer los planes de acción necesarios en concurso con los resultados del diligenciamiento de los diferentes autodiagnósticos. De igual manera, estos resultados producto del diligenciamiento de la encuesta del FURAG II y las recomendaciones dadas, fueron socializados con los respectivos comités, donde fueron analizados y comparados frente a los avances de los planes de acción producto del diligenciamiento de los autodiagnósticos, y de acuerdo con ello, se propuso establecer un único plan de acción para trabajar en adelante.

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. Actualmente, dado el confinamiento de la ciudadanía en sus hogares a raíz de la pandemia, la entidad encontró un gran aliado en sus procesos de comunicaciones, logrando garantizar la comunicación no solo entre sus funcionarios, sino con sus aliados estratégicos, para lo cual se han generado nuevos espacios y formas de comunicación que han permitido seguir avanzando en el logro de los objetivos de la entidad. Todo lo anterior, permite fortalecer la implementación del MIPG en lo que respecta a la 5° Dimensión.

Con respecto a las comunicaciones que corresponden a las PQRS, se continúa fortaleciendo dicho proceso, con el fin de contar con la trazabilidad completa y cumpliendo la normatividad referente a gestión documental. Actualmente 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 anteriormente se llevaba entre los subprocesos de gestión documental y de comunicaciones, y actualmente se realiza en gestión documental con el apoyo de la profesional señor de calidad, corroborando la información recibida en el proceso de gestión documental y lo registrado en el software dispuesto para ello Docuware, garantizando que no se quede ninguna de las PQRS sin atender, y por ende generando una trazabilidad completa de las mismas.

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 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 de manera recurrente, toda vez que en la entidad están ingresando funcionarios nuevos de manera periódica, y además 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.
- 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 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 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 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.
- Teniendo en cuenta que el DAFP presentó 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.

- Toda vez que ya se cuentan con los resultados producto del diligenciamiento de la encuesta del FURAG II, con las respectivas recomendaciones por política, y fueron socializados ante el Comité Institucional Coordinador de Control Interno, es importante que se establezca 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.
- 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 en el proceso de gestión documental, como se determinó, con el apoyo de la profesional señor de calidad, corroborando la información recibida en el proceso de gestión documental y lo registrado en el software dispuesto para ello Docuware, garantizando que no se quede ninguna de las PQRS sin atender, y por ende generando una trazabilidad completa de las mismas.

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 CICCI, dando así cumplimiento a lo establecido en el decreto 648 de 2017, que complementa el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Ambos comités fueron actualizados en cuanto a su conformación, mediante las resoluciones 95 y 96 del mes de agosto de 2019 respectivamente; dicha actualización consistió en incluir como miembro activo de estos comités, con voz, pero sin voto, el cargo que recién se había creado de Coordinación de 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 a principios de esta vigencia, 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 se realizó el diligenciamiento de la encuesta del FURAG II correspondiente a la vigencia 2021, 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 y 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 Coordinadora de Planeación.

Para el mes de junio se recibieron los resultados producto del diligenciamiento de la encuesta del FURAG II, para conocer el índice de desempeño institucional de la entidad en la vigencia 2021, los cuales se consultaron en la página web del DAFP.

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 2021, 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 1,4 puntos, pasando de 68,3 en el 2020 a 69,7 en el 2021, y en 12,8 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 como la máxima calificación del grupo par, y de manera más detallada por dimensión y por política, solo estamos casi igual al grupo par, en una política, con una calificación de 44,1 y el promedio par equivale a 43,8. La política que muestra este valor similar al del grupo par 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 pueda hacer su respectivo seguimiento tanto en el Comité de Gestión y Desempeño como en el Comité Institucional Coordinador de Control Interno CICCI, analizando el cumplimiento del plan de trabajo o plan de acción que se haya determinado al respecto y así lograr determinar el avance en cada una de las políticas dentro de la entidad, 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 2021		
POLÍTICA	**NÚMERO DE RECOM.**	**OBSERVACIONES GENERALES**
2- Integridad	13	En general se tienen recomendaciones tales como “Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.”, “Realizar el análisis sobre las declaraciones de bienes y rentas, y registro de conflictos de interés con el fin de identificar zonas de riesgo e implementar acciones preventivas.”, “Implementar acciones de difusión y seguimiento para garantizar que los altos directivos y contratistas de la entidad presenten en forma oportuna la declaración que los obliga la Ley 2013 de 2019. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.” entre otras.
3- Planeación Institucional	24	Entre las recomendaciones que se tienen para esta política, podemos encontrar actividades tales como “Contratar bienes y servicios que permitan responder adecuadamente a los planes, programa, proyectos, y metas definidas por la entidad.”, “Recopilar y organizar información que permita a la entidad identificar y caracterizar sus grupos de valor, para diseñar estrategias de intervención ajustadas a cada grupo.”, “Publicar, en la sección "transparencia y acceso a la información pública" de su sitio web o sede electrónica información actualizada sobre los proyectos de inversión en ejecución.”, entre otras.
5- Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	18	Para esta política se tienen algunas recomendaciones entre las que se destacan “Identificar claramente el número de empleos, el nivel al que pertenece (directivo, asesor, profesional, asistencial u otro), su denominación, código y grado salarial con base en el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de Empleos

RECOMENDACIONES DEL FURAG POR POLÍTICA VIGENCIA 2021		
POLÍTICA	**NÚMERO DE RECOM.**	**OBSERVACIONES GENERALES**
		que le aplica a la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad).", "Tener en cuenta las sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.", "Identificar (plaquetear) los bienes de carácter devolutivo antes de entregarse al servicio. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.", entre otras.
6- Gobierno Digital	37	En esta política se establecen recomendaciones como, "Cumplir, en todas las secciones de la página web oficial de la entidad, con el criterio de accesibilidad: Alternativa texto para elementos no textuales, Complemento para vídeos o elementos multimedia, guion para solo vídeo y solo audio. (regla CC1, CC2, y CC3)", "Cumplir, en todas las secciones de la página web oficial de la entidad, con el criterio de usabilidad "Vínculos visitados" que indica al usuario cuando ha visitado contenidos de la página.", "Documentar e implementar un plan de continuidad de los servicios tecnológicos mediante pruebas y verificaciones acordes a las necesidades de la entidad.", entre otras.
7- Seguridad Digital	26	Se tienen recomendaciones como "Formular la política de seguridad y privacidad de la información de la entidad, aprobarla mediante el comité de gestión y desempeño institucional, implementarla y actualizarla mediante un proceso de mejora continua, de acuerdo con los lineamientos del Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.", "Tener en cuenta la medición del desempeño de periodos anteriores, para la toma de las decisiones en el ejercicio de la planeación institucional. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.", "Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como participar en la construcción de los planes sectoriales de protección de la infraestructura crítica cibernética.", entre otras.

RECOMENDACIONES DEL FURAG POR POLÍTICA VIGENCIA 2021		
POLÍTICA	**NÚMERO DE RECOM.**	**OBSERVACIONES GENERALES**
9- Transparencia, Acceso a la Información y Lucha Contra la Corrupción	125	Se tiene recomendaciones tales como “Formular la política de seguridad y privacidad de la información de la entidad, aprobarla mediante el comité de gestión y desempeño institucional, implementarla y actualizarla mediante un proceso de mejora continua, de acuerdo con los lineamientos del Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.”, “Realizar la transferencia de documentos de los archivos de gestión al archivo central de acuerdo con la Tabla de Retención Documental de la entidad.”, “Incluir en la estrategia de gestión para la prevención de conflictos de interés jornadas de sensibilización y capacitación para divulgar las situaciones sobre conflictos de interés que puede enfrentar un servidor público y las herramientas para tramitarlo.”, entre otras.
10- Servicio al Ciudadano	86	Tiene recomendaciones como "Recopilar y organizar información que permita a la entidad identificar y caracterizar sus grupos de valor, para diseñar estrategias de intervención ajustadas a cada grupo.”, “Tener en cuenta la evaluación y retroalimentación efectuada por la ciudadanía en las actividades de rendición de cuentas, para la toma de las decisiones en el ejercicio de la planeación institucional.”, “Implementar mecanismos para facilitar al ciudadano el reporte de posibles conflictos de interés respecto a las peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias (PQRSD) de la entidad.”, entre otras.
12- Participación Ciudadana	53	Contiene recomendaciones tales como “Tener en cuenta las sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.”, “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.”, “Realizar acciones que permitan mejorar la gestión institucional frente a las debilidades identificadas en los ejercicios de rendición de cuentas. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.”, entre otras.

RECOMENDACIONES DEL FURAG POR POLÍTICA VIGENCIA 2021		
POLÍTICA	**NÚMERO DE RECOM.**	**OBSERVACIONES GENERALES**
13- Seguimiento y Evaluación del Desempeño	23	Algunas de las recomendaciones que se presentaron para esta política son “Identificar y sistematizar sus buenas prácticas y lecciones aprendidas para conservar su memoria institucional.”, “Realizar acciones que permitan mejorar la gestión institucional frente a las debilidades identificadas en los ejercicios de rendición de cuentas. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.”, “Contar con mecanismos de seguimiento y evaluación para la política o estrategia de servicio al ciudadano.”, entre otras.
14- Gestión Documental	46	Se encuentran recomendaciones como “Verificar que las Tablas de Retención Documental, en su elaboración reflejen la estructura orgánica de la entidad.”. “Asegurar que el Cuadro de Clasificación Documental - CCD de la entidad, refleje la estructura organizacional vigente de la entidad.”, “Realizar capacitación y sensibilización en el tema de conservación documental relacionada con los soportes físicos que maneja la entidad.”, entre otras.
15- Gestión del Conocimiento	21	En esta política presentan recomendaciones tales como " Generar un plan de acción como resultado del autodiagnóstico para implementar la política de gestión del conocimiento y la innovación.”, “Apoyar los procesos de comunicación de la entidad para conservar su memoria institucional.”, “Identificar las necesidades de investigación relacionadas con la misión de la entidad, con el fin de determinar los proyectos de investigación que se deberán adelantar.”, entre otras.
16- Control Interno	130	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", “Identificar factores ambientales que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación”, “Identificar claramente el número de empleos, el nivel al que pertenece (directivo, asesor, profesional, asistencial u otro), su denominación, código y grado salarial con base en el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de Empleos que le aplica a la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad).”, “Actualizar y documentar una arquitectura de referencia y una arquitectura de solución para

RECOMENDACIONES DEL FURAG POR POLÍTICA VIGENCIA 2021		
POLÍTICA	**NÚMERO DE RECOM.**	**OBSERVACIONES GENERALES**
		todas las soluciones tecnológicas de la entidad, con el propósito de mejorar la gestión de sus sistemas de información.", "Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad. 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 DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL VIGENCIA 2021					
CONCEPTO	**CALIFICACIÓN**	**PROMEDIO GRUPO PAR**	**MÁXIMO GRUPO PAR**	**MÍNIMO GRUPO PAR**	**QUINTIL**
Índice de Desempeño Institucional	**69,7**	49,6	69,7	10,0	5
Dimensión 1 Talento Humano	**74,1**	46,0	74,1	10,0	5
Dimensión 2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	**65,7**	46,9	71,2	10,0	5
Dimensión 3 Gestión para Resultados con Valores	**65,1**	49,0	67,9	10,0	5
Dimensión 4 Evaluación de Resultados	**62,1**	46,3	75,2	10,3	5
Dimensión 5 Información y Comunicación	**64,3**	49,4	69,0	10,0	4
Dimensión 6 Gestión del Conocimiento	**70,6**	48,3	70,6	10,0	5

RESULTADOS DEL ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL VIGENCIA 2021					
CONCEPTO	**CALIFICACIÓN**	**PROMEDIO GRUPO PAR**	**MÁXIMO GRUPO PAR**	**MÍNIMO GRUPO PAR**	**QUINTIL**
Dimensión 7 Control Interno	**71,1**	50,3	71,1	10,0	5
Política 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	**-**	-	-	-	-
Política 2 Integridad	**74,1**	48,2	74,1	16,4	5
Política 3 Planeación Institucional	**65,7**	46,9	71,2	10,0	5
Política 4 Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	**-**	-	-	-	-
Política 5 Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	**73,4**	49,8	77,3	10,0	5
Política 6 Gobierno Digital	**72,9**	47,9	72,9	10,0	5
Política 7 Seguridad Digital	**72,1**	53,2	72,1	10,0	5
Política 8 Defensa Jurídica	**-**	-	-	-	-
Política 9 Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	**64,8**	49,5	69,7	10,0	4
Política 10 Servicio al ciudadano	**44,1**	43,8	69,9	10,0	3
Política 11 Racionalización de Trámites	**-**	-	-	-	-
Política 12 Participación Ciudadana en la Gestión Pública	**55,8**	46,8	66,4	10,0	4
Política 13 Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	**62,1**	46,3	75,2	10,3	5

RESULTADOS DEL ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL VIGENCIA 2021					
CONCEPTO	**CALIFICACIÓN**	**PROMEDIO GRUPO PAR**	**MÁXIMO GRUPO PAR**	**MÍNIMO GRUPO PAR**	**QUINTIL**
Política 14 Gestión Documental	**67,2**	50,0	81,2	10,0	4
Política 15 Gestión del Conocimiento	**70,6**	48,3	70,6	10,0	5
Política 16 Control Interno	**71,1**	50,3	71,1	10,0	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 2021 comparada con los resultados obtenidos por la entidad en las vigencias 2020, 2019 y 2018:

RESULTADOS DEL ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL COMPARATIVOS VIGENCIA 2018 - 2019 – 2020 - 2021					
CONCEPTO	**RESULTADO 2018**	**RESULTADO 2019**	**RESULTADO 2020**	**RESULTADO 2021**	**DIFERENCIA**
Índice de Desempeño Institucional	56,9	66,1	68,3	69,7	1,4
Dimensión 1 Talento Humano	-	63,9	71,0	74,1	3,1
Dimensión 2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	49,8	57,6	64,0	65,7	1,7
Dimensión 3 Gestión para Resultados con Valores	58,0	65,4	63,8	65,1	1,3

RESULTADOS DEL ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL COMPARATIVOS VIGENCIA 2018 - 2019 – 2020 - 2021

CONCEPTO	RESULTADO 2018	RESULTADO 2019	RESULTADO 2020	RESULTADO 2021	DIFERENCIA
Dimensión 4 Evaluación de Resultados	46,1	49,6	62,3	62,1	-0,2
Dimensión 5 Información y Comunicación	56,1	64,3	64,1	64,3	0,2
Dimensión 6 Gestión del Conocimiento	50,0	65,6	69,3	70,6	1,3
Dimensión 7 Control Interno	57,6	66,0	69,7	71,1	1,4
Política 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	-	-	-	-	N/A
Política 2 Integridad	51,2	60,0	71,2	74,1	2,9
Política 3 Planeación Institucional	49,8	57,6	64,0	65,7	1,7
Política 4 Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	-	-	-	-	N/A
Política 5 Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	58,5	66,5	78,7	73,4	-5,3
Política 6 Gobierno Digital	61,9	73,1	69,1	72,9	3,8
Política 7 Seguridad Digital	60,6	69,4	69,4	72,1	2,7
Política 8 Defensa Jurídica	46,5	-	-	-	N/A

RESULTADOS DEL ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL COMPARATIVOS VIGENCIA 2018 - 2019 – 2020 - 2021

CONCEPTO	RESULTADO 2018	RESULTADO 2019	RESULTADO 2020	RESULTADO 2021	DIFERENCIA
Política 9 Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	57,4	64,9	64,5	64,8	0,3
Política 10 Servicio al ciudadano	45,4	46,9	42,0	44,1	2,1
Política 11 Racionalización de Trámites	-	-	-	-	N/A
Política 12 Participación Ciudadana en la Gestión Pública	45,6	51,9	55,1	55,8	0,7
Política 13 Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	46,1	49,6	62,3	62,1	-0,2
Política 14 Gestión Documental	65,9	75,9	68,8	67,2	-1,6
Política 15 Gestión del Conocimiento	50,0	65,6	69,3	70,6	1,3
Política 16 Control Interno	57,6	66,0	69,7	71,1	1,4
Política 17 Mejora Normativa	-	-	-	-	N/A
Política 18 Gestión de la Información Estadística	-	-	-	-	N/A

Como se observa en el cuadro anterior, una de las dimensiones y tres políticas presentaron un resultado en la vigencia 2021 menor que en la vigencia anterior (2020), sin embargo, es un resultado superior al resultado de la vigencia 2018.

En cuanto a los resultados obtenidos del FURAG de la vigencia 2021, por líneas de defensa, se alcanzó unos resultados superiores al resultado general del Índice de Desempeño Institucional, excepto el resultado de la línea 1, la cual se debe de reforzar en el plan de trabajo; 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 2021	
CONCEPTO	**RESULTADO 2021**
Índice de Desempeño Institucional	69,7
Índice de Línea de Defensa Estratégica	71,5
Índice Primera Línea de Defensa	66,2
Índice Segunda Línea de Defensa	72,2
Índice Tercera Línea de Defensa	85,4

Así mismo, los resultados obtenidos del FURAG de la vigencia 2021, por Componentes de Control Interno, se alcanzó unos resultados superiores al resultado general del Índice de Desempeño Institucional, excepto el componente 4 "Información y Comunicación para el Control" el que obtuvo un puntaje menor al resultado general, por lo cual se debe de reforzar en su plan de mejoramiento; 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 2021	
CONCEPTO	**RESULTADO 2021**
Índice de Desempeño Institucional	69,7
Índice de Evaluación Independiente	74,6
Componente 1 Ambiente de Control	74,4
Componente 2 Evaluación Estratégica del Riesgo	77,5
Componente 3 Actividades de Control	79,3

RESULTADOS COMPONENTES DE CONTROL INTERNO VIGENCIA 2021	
CONCEPTO	**RESULTADO 2021**
Componente 4 Información y Comunicación para el Control	60,8
Componente 5 Actividades de Monitoreo	73,7

Es importante resaltar, que de las actividades más importantes que se llevaron a cabo en el transcurso de la vigencia 2022, 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 de 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.

A lo largo del 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 2022.
- Revisión y ajuste de la planeación estratégica de la entidad para la vigencia 2022.
- Definición de las prioridades y renuncias con respecto a la planeación 2021-20223.
- Definición de los planes operativos de los procesos y subprocesos.
- Socialización de los resultados de la planeación a todos los servidores.

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 cuento a Transparencia y Acceso a la Información Pública que se debe de tener publicada en la página web de la entidad.
- Se tienen publicados los informes de empalme de los últimos Directores Ejecutivos que ha tenido la entidad.
- Se tiene establecido el Plan de seguridad y privacidad de la información, el cual esta publicado en la página web de la entidad. Ruta: https://www.acimedellin.org/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/
- Se tiene establecida, aprobado e implementado el manual de tratamiento de datos personales, se encuentra publicado en la página web de la entidad. Ruta: https://www.acimedellin.org/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/
- Se tiene elaborado y publicado en la página web de la entidad el índice de información reservada y clasificada. Ruta:

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

- Se tiene elaborado y publicado en la página web de la entidad el esquema de publicación de la entidad. Ruta: https://www.acimedellin.org/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/
- Se tiene elaborado y publicado en la página web de la entidad el registro de activos de información de la entidad. Ruta: https://www.acimedellin.org/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/
- Se tiene elaborado y publicado en la página web de la entidad el programa de gestión documental de la entidad, pero está pendiente actualizarse pues está construido desde el año 2012 y no cumple con los requisitos de norma. Ruta: https://www.acimedellin.org/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/
- Se elaboró el autodiagnóstico de transparencia y acceso a la información pública y se estableció el plan de acción necesario.

Comité de Gestión y Desempeño Institucional

- Activación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, a la fecha se han llevado a cabo cuatro reuniones en las que se han revisado y aprobado:
  - Los planes institucionales.
  - Reglamento para Acceder al Incentivo a la Educación.
  - Programa de Auditoría 2022.
  - Incentivos a la educación para tres servidores.
  - Reestructuración del Plan Institucional de Capacitación.
  - Metodología para medir el impacto del Plan Institucional de Capacitación.
  - Reglamento para Acceder a Programas de Corta Estancia o Pasantías.
  - Reglamento para Acceder a la Capacitación en Idiomas.

- 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.
- Definición de los responsables de cada una de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:

LÍDERES DE POLITICAS DE MIPG		
Dimensión	**Política**	**Responsable**
Direccionamiento Estratégico y Planeación	Planeación Institucional	Comité Directivo Coordinadora de Planeación
	Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	Coordinadora de Contabilidad
Talento Humano	Integridad	Auxiliar Administrativa de Gestión Humana Equipo de Trabajo de Integridad
Gestión con Valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	Profesional Senior Calidad Auxiliar Administrativa de Gestión Humana
	Gobierno Digital	Asistente Administrativo de Sistemas e Informática
	Seguridad Digital	Asistente Administrativo de Sistemas e Informática Profesional Senior Calidad
	Servicio al Ciudadano	Coordinadora de Planeación
	Participación Ciudadana	Coordinadora de Planeación
Información y Comunicación	Transparencia, acceso a la información y Lucha Contra la Corrupción	Profesional Senior Calidad Coordinadora de Planeación
	Gestión Documental	Profesional Senior Gestión Documental
Gestión del Conocimiento y la Innovación	Gestión del Conocimiento e Innovación	Directora de Conocimiento e Innovación
Control Interno	Control Interno	Coordinador de Control Interno
Evaluación de Resultados	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	Coordinadora de Planeación

Administración de riesgos

- Se cuenta con una Política para la Administración de Riesgos de la entidad, ajustada de acuerdo con la nueva Guía de Administración de Riesgos emitida por el DAFP, la cual fue aprobada en el comité de gestión y desempeño institucional.
- Se ha brindado capacitación a todo el personal sobre la política de administración de riesgos de la entidad.
- Se ha trabajado en la construcción de los nuevos mapas de riesgos en cada uno de los procesos y subproceso.

Integridad

- Elaboración y seguimiento al plan de acción de la política de integridad.

  - Revisión y ajuste al formulario para el reporte de incumplimiento del código de integridad adicionando la parte de sugerencias, recomendaciones y peticiones sobre la implementación.
  - Creación del procedimiento de Declaración de Conflicto de Interés y socialización a todo el personal por medio de boletín interno.
  - Realización del primer módulo del curso virtual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, versión II por parte de 33 servidores.
  - Se solicitó el diligenciamiento del formulario de Bienes y Rentas por parte de todos los servidores.
  - Presentación de la Guía de Integridad ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su aprobación.
  - Realización el curso de Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, por parte de los funcionarios.
  - Revisión y ajuste al formulario para el reporte de incumplimiento del código de integridad adicionando la parte de sugerencias, recomendaciones y peticiones sobre la implementación.
  - Revisión y ajuste del formato de evaluación de desempeño para incluir las competencias comunes y comportamentales de los servidores públicos.
  - Se realizó el autodiagnóstico de la política de integridad y se estableció el plan de acción necesario.

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 y se estableció el plan de acción necesario.

Plan Anticorrupción

- Se elaboró el autodiagnóstico de plan anticorrupción.
- Se construyó el Plan Anticorrupción para la vigencia 2022, y fue publicado debidamente en la página web de la entidad.

Gestión de Trámites

- Se elaboró el autodiagnóstico de gestión de trámites.

Servicio al Ciudadano

- Se elaboró el autodiagnóstico de servicio al ciudadano 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 y se estableció el plan de acción necesario.

Participación Ciudadana

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

Gobierno Digital

- 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 (algunas actividades se llevan a cabo con el acompañamiento y 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. Se han llevado a cabo diferentes actividades de promoción y prevención, así como la construcción de los protocolos de bioseguridad que se deben atender por los funcionarios de la entidad que lleven a cabo y desarrollen 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 ha venido asesorando a los equipos de trabajo en la formulación, construcción y seguimiento de los mapas de riesgos, teniendo en cuenta que para la vigencia 2022 se debe de trabajar con una nueva política para la administración de riesgos basada en la última guía para

la administración de riesgos emitida por el DAFP a finales de la vigencia 2020. Para la vigencia 2022, se tenía proyectado la construcción del mapa de riesgos en el mes de julio, sin embargo, este proceso se consolidó en el mes de septiembre. En esta vigencia, para todo el proceso de construcción de mapa de riesgos de cada uno de los procesos, se trabajó el tema con una buena 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, y actualizar en debida forma las tablas de retención documental y demás instrumentos archivísticos que se requieran, atendiendo lo establecido en la ley 594 de 2000, ley general de archivos del Archivo General de la Nación.

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. 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.
- Zoho ONE.

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, se observó que la gran mayoría de las PQRS que han llegado a la entidad han sido atendidas, 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, al igual que es clave y de gran importancia el proceso de conciliación que se llevaba entre los subprocesos de gestión documental y de comunicaciones, y que actualmente se realiza directamente en gestión documental con el apoyo de la profesional señor de calidad, corroborando la información recibida en el proceso de gestión documental y lo registrado en el nuevo software dispuesto para ello Docuware, 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 de manera recurrente y/o periódica de acuerdo con las actualizaciones que se vayan presentando, y se genere el respectivo certificado.

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, al igual con la responsabilidad de todos los funcionarios de la entidad, aplicando el autocontrol para dar cumplimiento a lo establecido en los procedimientos; y las profesionales de Planeación y Calidad como segunda línea; 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 de los planes de acción propuestos en virtud de las recomendaciones recibidas 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