

## INFORME DE CONTROL INTERNO SEGUIMIENTO IMPLEMENTACIÓN MIPG

WILLIAM DARIO ALZATE FRANCO  
Coordinador de Control Interno

Febrero de 2022

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](http://www.acimedellin.org)
- [info@acimedellin.org](mailto:info@acimedellin.org)
- Medellín - Colombia

## TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. CONCLUSIONES	3 - 6
4. RECOMENDACIONES	6 - 8
5. INFORME DETALLADO	8 - 18

## 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, las recomendaciones propuestas por el DAFP, y la guía para la administración de riesgos, son parte fundamental para el análisis.

## 3. CONCLUSIONES

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.

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 el empoderamiento que alcance en el desarrollo del proceso de implementación del MIPG en la ACI, lo convertirá 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.

Para finales del año 2021 se realizó el diligenciamiento de los autodiagnósticos para los diferentes procesos y subprocesos que hacen parte de algunos de las dimensiones que conforman el modelo, por lo cual se generaron los respectivos planes de acción para llevar a cabo, razón por la cual es importante realizar los seguimientos necesarios para determinar su cumplimiento, lo que conllevará a un mejor resultado de los mismos en la próxima evaluación, o determinar si se requiere disponer de recursos adicionales para poder llevar a cabo las actividades propuestas. En el mes de febrero se llevó a cabo el diligenciamiento de la encuesta del FURAG II, para la medición del índice de desempeño MID de la entidad correspondiente a la vigencia 2021, y se espera que aproximadamente para el mes de mayo - junio, publiquen en la página web del DAFP los resultados con las respectivas recomendaciones por política, producto de dicha encuesta, 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, deben ser socializadas con los comités que corresponda, y evaluarlos frente a los avances de los planes de acción producto del diligenciamiento de los autodiagnósticos, y de acuerdo con 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 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.

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

La ACI, muestra una fortaleza en lo que respecta al manejo de la información, toda vez que cuenta con diferentes canales de comunicación para uso interno y externo, aprovechando la tecnología y el uso de las redes sociales, da a conocer los programas, proyectos y logros de la ACI de una manera más acertada, además cuenta con información impresa, como es la revista LINK. Cabe resaltar que, posterior a la pandemia vivida en todo el mundo, 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 hasta el momento se llevaba entre los subprocesos de gestión documental y de comunicaciones, y que a partir de la fecha se realizará 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 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 de manera periódica, toda vez que, el MIPG genera actualizaciones y nuevas versiones de manera permanente.

#### 4. RECOMENDACIONES

- 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 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 lograr mayor apropiación de las actividades relacionadas con la implementación del MIPG, toda vez que, al ser participe de los diferentes comités, es la encargada de jalonar desde sus diferentes frentes este proceso, lo que la convierte en el apoyo principal a este; y lograr así dinamizar la realización de los diferentes comités que son claves para el mejoramiento de la gestión de la entidad.
- Continuar con 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 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.
- Una vez recibidos los resultados producto del diligenciamiento de la encuesta del FURAG II, con las respectivas recomendaciones por política, 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.
- Es pertinente que una vez recibidos los resultados producto del diligenciamiento de la encuesta del FURAG II, con las respectivas recomendaciones por política, se socialice ante el Comité Institucional Coordinador de Control Interno, con el fin de evaluar las diferentes recomendaciones dadas para cada una de las políticas evaluadas.
- 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.
- Como los líderes de los procesos asumirán nuevas funciones que competen a la coordinación de las diferentes políticas que conforman el MIPG, es pertinente la actualización de los manuales de funciones en lo que corresponde a esta nueva función.
- Revisar periódicamente, por parte de los líderes de cada proceso, los controles y acciones planteados para mitigar los riesgos evidenciados en cada proceso.

- Continuar enviando mes a mes los indicadores de gestión a los directores de cada uno de los procesos, como responsables de su seguimiento, para que puedan llevar un control de su cumplimiento de manera más permanente.
- Continuar con las reuniones por líneas temáticas y fortalecer el relacionamiento con los diferentes actores estratégicos.
- Atender de manera adecuada y oportuna 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 SharePoint, 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 finales del año anterior, 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, 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 la responsabilidad de su diligenciamiento estaba 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. Se tiene previsto que se pueda consultar en la página web del DAFP, los resultados producto del diligenciamiento de la encuesta del FURAG II, y conocer el índice de desempeño de la entidad en la vigencia 2021.

Es importante resaltar, que de las actividades más importantes que se han llevado a cabo en lo transcurrido de la vigencia 2021 y o que se lleva de 2022, corresponden a la conformación del Comité de Conciliación y Defensa Jurídica, que permite discutir y resolver todo tipo de conflictos que se presenten y que puedan generar un daño jurídico, económico o de imagen para la entidad; y la construcción, socialización y realización de diferentes actividades referentes al Código de Integridad, que determina los valores que deben tener como base los funcionarios públicos en Colombia y por ende los funcionarios de la ACI.

En el proceso de implementación del Modelo Integral de Planeación y Gestión - MIPG, podemos destacar diferentes actividades que han permitido mejorar la gestión de la entidad, se relacionan a continuación:

### Gestión del Talento Humano

- Se 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 construyó el Código de Integridad, y se ha venido socializando de diferentes maneras con 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.

### Transparencia y acceso a la información

- Se cuenta con la publicación de la información necesaria en la página web de la entidad, cumpliendo los parámetros establecidos en la ley 1712 de 2014.

- Se realiza una revisión periódica por parte de los diferentes subprocesos que hacen parte de la Dirección de Relaciones Administrativas para verificar el cumplimiento de la norma en cuanto a Transparencia y Acceso a la Información Pública que se debe de tener publicada en la página web de la entidad.
- Se tienen publicados los informes de empalme de los últimos Directores Ejecutivos que ha tenido la entidad.
- Se tiene establecido el Plan de seguridad y privacidad de la información, el cual esta publicado en la página web de la entidad. Ruta: <https://www.acimedellin.org/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/>
- Se tiene establecida, aprobado e implementado el manual de tratamiento de datos personales, se encuentra publicado en la página web de la entidad. Ruta: <https://www.acimedellin.org/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/>
- Se tiene elaborado y publicado en la página web de la entidad el índice de información reservada y clasificada. Ruta: <https://www.acimedellin.org/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/>
- Se tiene elaborado y publicado en la página web de la entidad el esquema de publicación de la entidad. Ruta: <https://www.acimedellin.org/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/>
- Se tiene elaborado y publicado en la página web de la entidad el registro de activos de información de la entidad. Ruta: <https://www.acimedellin.org/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/>
- Se tiene elaborado y publicado en la página web de la entidad el programa de gestión documental de la entidad, pero está pendiente actualizarse pues está construido desde el año 2012 y no cumple con los requisitos de norma. Ruta: <https://www.acimedellin.org/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/>
- 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

- 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.
- Se realizó la revisión y ajuste de la Política para la Administración de Riesgos de la entidad, de acuerdo con la nueva Guía de Administración de Riesgos emitida por el DAFP.

### Administración de riesgos

- Se realizó la revisión y ajuste de la Política para la Administración de Riesgos de la entidad, de acuerdo con la nueva Guía de Administración de Riesgos emitida por el DAFP y se solicitó la aprobación en el comité de gestión y desempeño institucional.
- Se brindó la capacitación a todo el personal sobre la política de administración de riesgos de la entidad.
- Se construyeron y actualizaron los mapas de riesgos en cada uno de los procesos y subproceso.

### Integridad

- Se realizó el autodiagnóstico de la política de integridad y se estableció el plan de acción necesario, con el cual se viene trabajando en diferentes actividades

### 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



SC-CER-441906



acimedellin

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

- 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 el 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 (en algunas de estas 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. El cual es fortalecido con la entrada en vigencia de la modalidad de teletrabajo, con las medidas que deben tener presentes los funcionarios de la entidad al desarrollar sus actividades desde 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 Dirección 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 tiene proyectado la construcción del mapa de riesgos a partir del mes de julio. En esta vigencia, para todo el proceso de construcción de mapa de riesgos de cada uno de los procesos, se fortalecerá nuevamente 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 ha comunicado a todos los funcionarios, a cuál de las diferentes líneas de defensa establecidas en el modelo pertenecen, 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 vivió en todo el mundo, lo que generó un confinamiento de la ciudadanía en sus hogares, la entidad, encontró un gran aliado en sus procesos de comunicaciones, logrando garantizar la comunicación no solo entre sus funcionarios, sino con sus aliados estratégicos, para lo cual se han generado nuevos espacios y formas de comunicación que han permitido seguir avanzando en el logro de los objetivos de la entidad.

Los canales de información utilizados son:

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

El buen manejo de los medios de comunicación es elemental para el cumplimiento del objeto de la entidad, es una de las maneras de fortalecer el proceso misional de la entidad y además de dar cumplimiento a la normatividad existente respecto a la transparencia y acceso a la información pública y el servicio al ciudadano.

Para el caso de las comunicaciones que corresponden a PQRS, en el último semestre, 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 hasta el momento se llevaba entre los subprocesos de gestión documental y de comunicaciones, y que a partir de la fecha se realizará 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 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 de manera recurrente cada que ingrese un funcionario nuevo, generando 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 e igualmente con la responsabilidad de todos los funcionarios de la entidad aplicando el autocontrol para dar cumplimiento a lo establecido en los procedimientos, y las profesionales de Planeación y Calidad como segunda línea verificando la aplicación de los controles; 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 que se reciban producto del

diligenciamiento de la encuesta del FURAG II, 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