

INFORME DE SEGUIMIENTO

IMPLEMENTACIÓN MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

NOVIEMBRE 2019 - FEBRERO 2020



Alcaldía de Medellín

SAPIENCIA

Agencia de Educación
Superior de Medellín

OFICINA DE CONTROL INTERNO

Marzo de 2020



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG	3
LÍNEAS DE DEFENSA MIPG.....	3
DIMENSIONES MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	5
AVANCE EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG.....	6
AUTODIAGNÓSTICOS DIMENSIONES MIPG.....	6
1. DIMENSIÓN TALENTO HUMANO.....	7
2. DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	8
3. DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	9
4. DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS	10
5. DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	11
6. DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	13
7. DIMENSIÓN CONTROL INTERNO.....	13
COMPARATIVO AUTODIAGNÓSTICO MIPG JULIO – AGOSTO 2019 Vs NOVIEMBRE 2019 – FEBRERO 2020	14
RECOMENDACIONES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.....	16
CONCLUSIONES	17

INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. El Decreto 1499 de 2017, actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG articula el nuevo sistema de gestión, que integran los anteriores sistemas de Gestión de calidad y de Desarrollo Administrativo, con el sistema de Control Interno.

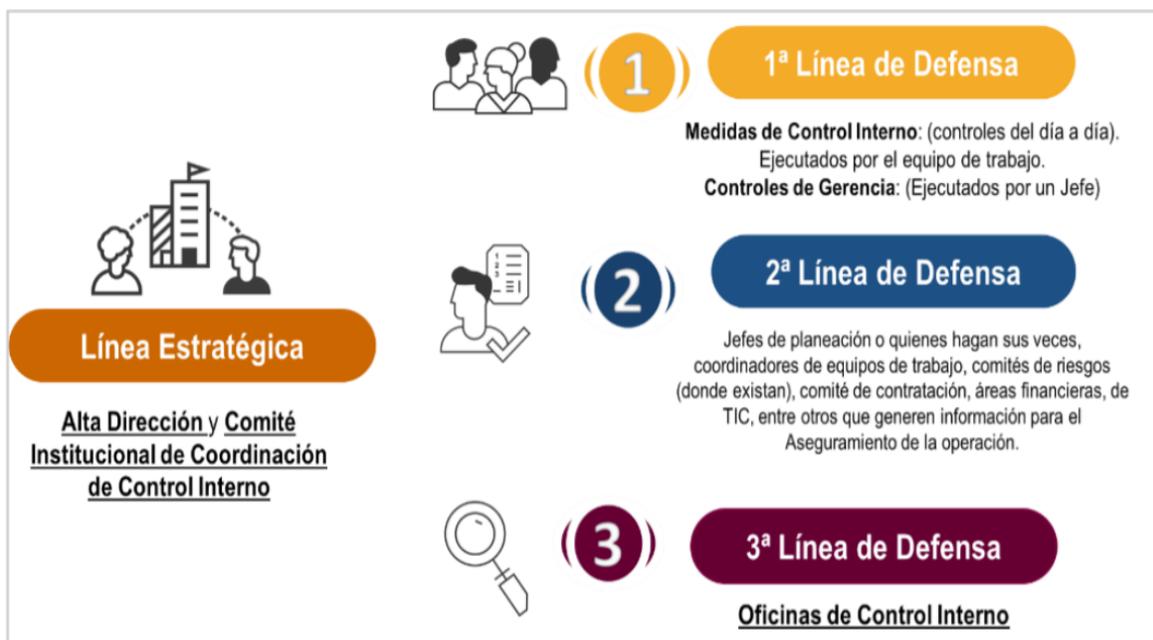
La implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, tiene como objetivo fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas, además agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos y en ese sentido desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua, por otra parte, facilita la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas y promueve la coordinación entre entidades públicas para mejorar su gestión y desempeño.

SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG

OBJETIVO: Evidenciar las actividades de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en la Agencia de Educación Superior de Medellín, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la función pública; con el fin de dar cumplimiento al decreto 1499 de 2017.

ALCANCE: Analizar las actividades que se están llevando a cabo al interior de la Agencia de Educación Superior de Medellín para el cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG durante el periodo comprendido entre noviembre 2019 y febrero 2020.

LÍNEAS DE DEFENSA MIPG



NIVEL ESTRATÉGICO: Compuesto por la Alta Dirección de la entidad y el Comité de Coordinación de Control Interno. En este nivel se analizará los riesgos y amenazas institucionales al cumplimiento de los planes estratégicos (objetivos, metas, indicadores). En consecuencia, tendrá la responsabilidad de definir el marco general para la gestión del riesgo (política de administración del riesgo) y garantiza el cumplimiento de los planes de la entidad.

PRIMERA LÍNEA DE DEFENSA: Compuesto por el Gerente y coordinadores de los procesos, quienes gestionan los riesgos y son responsables de implementar acciones correctivas, igualmente detecta las deficiencias de control. La gestión operacional se encarga del mantenimiento efectivo de controles internos, ejecutar procedimientos de riesgo y el control sobre una base del día a día. La gestión operacional identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos.

SEGUNDA LÍNEA DE DEFENSA: La administración de riesgos y funciones de cumplimiento. El control y la gestión de riesgos, las funciones de cumplimiento, seguridad, calidad y otras similares supervisan la implementación de prácticas de gestión de riesgo eficaces por parte de la gerencia, y ayudan a los responsables de los riesgos a distribuir la información adecuada sobre riesgos hacia arriba y hacia abajo en la entidad. Compuesta por planeación o quienes hagan sus veces, coordinadores de equipos de trabajo, supervisores e interventores de contratos o proyectos, comité de contratación, áreas financieras, de TIC, entre otros que generen información para el Aseguramiento de la operación.

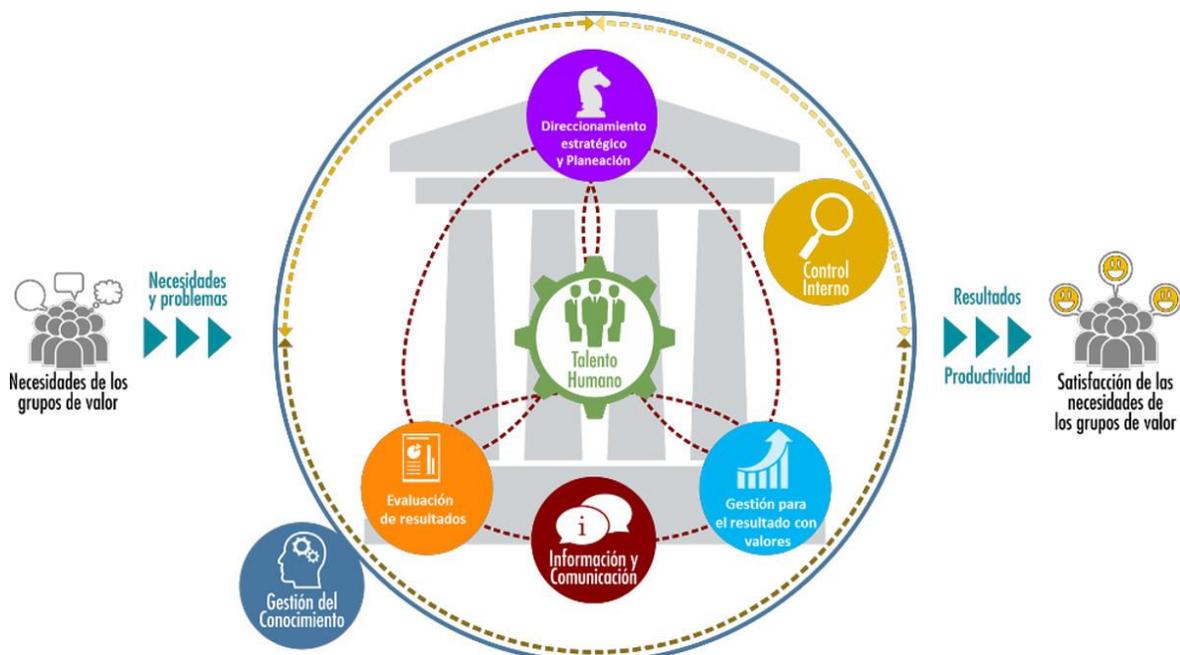
TERCERA LÍNEA DE DEFENSA: La función de la auditoría interna, a través de un enfoque basado en el riesgo, proporcionará aseguramiento sobre la eficacia de gobierno, gestión de riesgos y control interno a la alta dirección de la entidad, incluidas las maneras en que funciona la primera y segunda línea de defensa. La Oficina de Control Interno o quien haga sus veces es quien tiene las responsabilidades de la tercera línea de defensa

Este modelo, apropiado no solo como una forma efectiva de gestionar el riesgo y de tener control, sino también como fortalecimiento al gobierno corporativo y de mejorar la identificación de los riesgos para mitigarlos, así como reducir el impacto y la frecuencia de cada riesgo.

DIMENSIONES MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG

MIPG opera a través de 7 dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional, que, implementadas de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el MIPG funcione.

Estas dimensiones recogen los aspectos más importantes de las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, esto es, una gestión y un desempeño institucional que generan valor público.



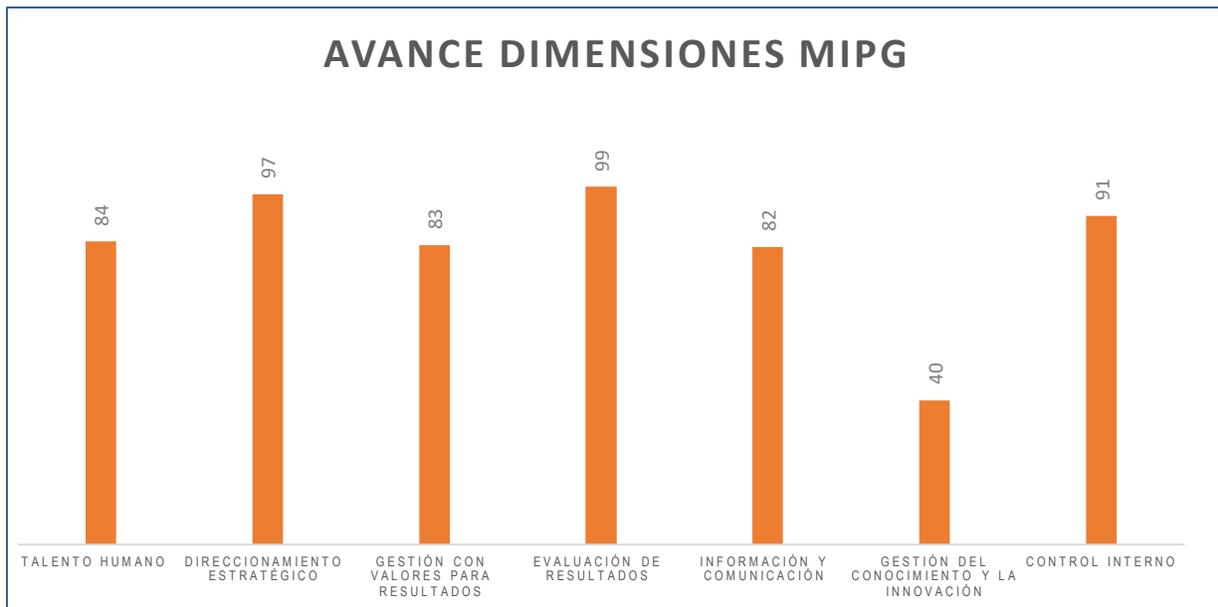
AVANCE EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG

AUTODIAGNÓSTICOS DIMENSIONES MIPG

Con el fin de determinar el estado actual de los componentes de gestión y desempeño institucional y el avance de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se realizó el autodiagnóstico a las 7 dimensiones que componen el modelo: Talento Humano – Direccionamiento Estratégico – Gestión con Valores para Resultados – Evaluación de Resultados – Información y Comunicación – Gestión del Conocimiento y la Innovación – Control Interno.

El autodiagnóstico realizado a cada una de las dimensiones que componen el MIPG, arrojó un porcentaje de avance general de 82%.

Dimensión	% de avance
Dimensión Talento Humano	84
Dimensión Direccionamiento estratégico	97
Dimensión Gestión con Valores para Resultados	83
Dimensión Evaluación de Resultados	99
Dimensión Información y Comunicación	82
Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación	40
Dimensión Control Interno	91
Total Avance	82

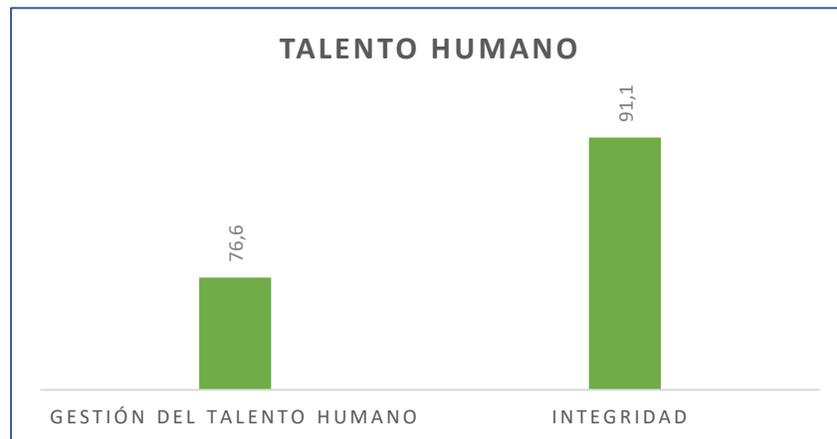


1. DIMENSIÓN TALENTO HUMANO

Esta Dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en las políticas de Gestión estratégica de talento humano e Integridad, y se consideran: normograma actualizado, Perfil sociodemográfico de los funcionarios, Plan de acción, Plan estratégico de talento humano, Plan anual de vacantes, Plan institucional de capacitación, Plan de bienestar e incentivos, Plan de seguridad y salud en el trabajo, Monitoreo y seguimiento del SIGEP, Evaluación de desempeño, Inducción y reintegración, medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional, Manual de funciones y competencias, entre otros.

La dimensión de Talento Humano se encuentra en un 84% de avance en su implementación.



2. DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Esta Dimensión tiene como propósito permitirles a las entidades definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios. Por ello, brinda una serie de lineamientos e indicaciones para el desarrollo de los ejercicios de direccionamiento estratégico y de planeación en los cuales las entidades definen sus objetivos y metas, identifican las capacidades con las que cuenta en términos de recursos, talento humano, procesos, y en general, todas las condiciones internas y externas que la caracterizan para lograrlos, los indicadores a través de los cuales llevará a cabo su seguimiento y evaluación y los riesgos que eventualmente pueden afectar su gestión.

Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en las políticas de Planeación institucional y Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público, y se consideran: Indicadores y planes, Analizar el contexto interno y externo de la entidad, Incluir la planeación de las demás dimensiones de MIPG y de sus políticas, Plan anticorrupción y atención al ciudadano, Plan de acción

anual, Plan anual de adquisiciones PAA, Lineamientos para administración del riesgo, Presupuesto y ejecución del gasto, entre otros.

La dimensión de Direccionamiento estratégico se encuentra en un 97% de avance



3. DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS

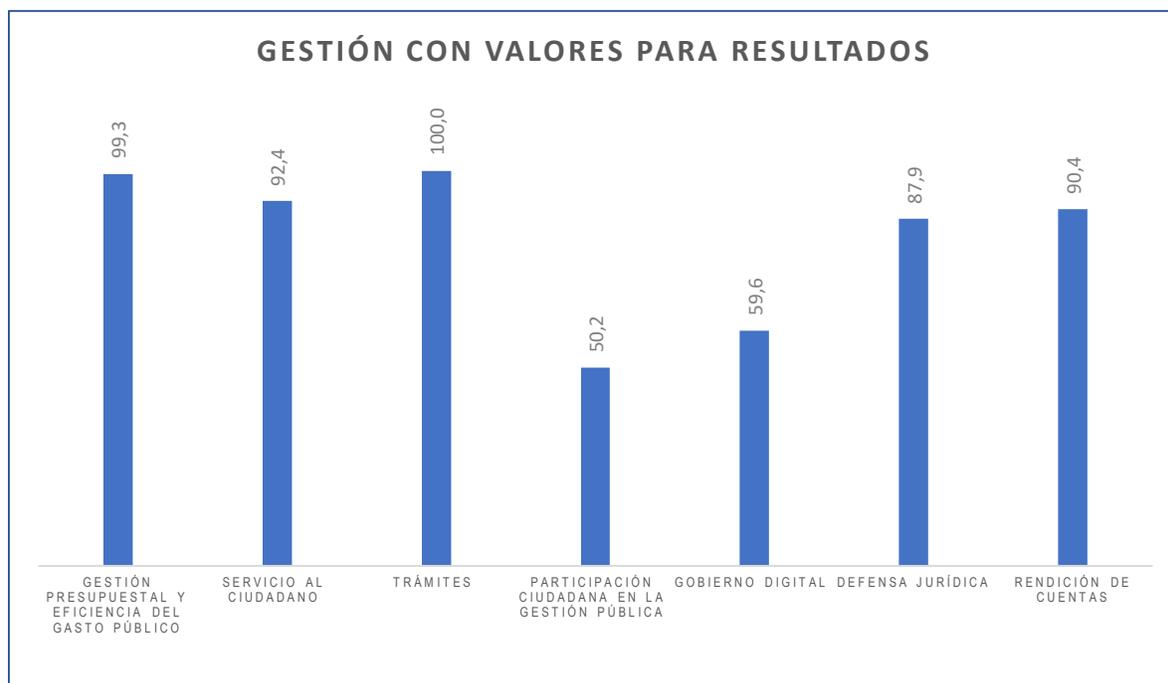
El propósito de esta Dimensión es permitirle a la organización realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

En este sentido, se desarrollan los aspectos más importantes que debe atender una organización para cumplir con las funciones y competencias que le han sido asignadas. Para ello, esta dimensión se entenderá desde dos perspectivas: la primera, asociada a los aspectos relevantes para una adecuada operación de la organización, en adelante “de la ventanilla hacia adentro”; y la segunda, referente a la relación “Estado Ciudadano”.

Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en las políticas de Fortalecimiento Institucional y simplificación de Procesos, Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público, Servicio al ciudadano, Racionalización de Trámites, Participación Ciudadana en la Gestión Pública, Gobierno digital, Seguridad digital, Defensa jurídica y Mejora normativa; y se consideran: Caracterización de

ciudadanos, usuarios o grupos de interés, Carta de trato digno, Manual de la política de servicio al ciudadano, Servicio al ciudadano en el plan anticorrupción, Accesibilidad de la página web, Percepción de los usuarios, Sistema de información para el registro ordenado y la gestión de peticiones, quejas, reclamos y denuncias, Canales y/o espacios suficientes y adecuados para interactuar con ciudadanos, usuarios o grupos de interés, Política de tratamiento de datos personales, Programa de gestión documental, entre otros.

La dimensión de Gestión con valores para resultados se encuentra en un 83% de avance.

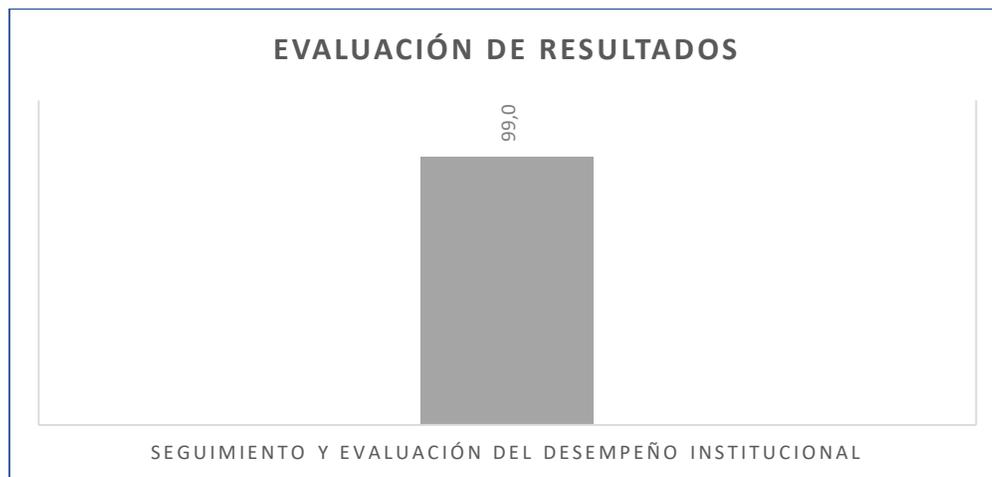


4. DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS

El propósito de esta dimensión es que las entidades públicas desarrollen una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua a partir del seguimiento a su gestión y desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico y de esta forma medir los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, satisfacción de las necesidades y/o resolución de los problemas de los grupos de valor.

Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en la política Seguimiento y evaluación del desempeño institucional, y se consideran: Diseñar métodos cuantitativos y cualitativos de seguimiento y evaluación de la gestión y el desempeño institucional (indicadores), Identificar los avances alcanzados en torno a los objetivos y resultados, Documentar la información proveniente del seguimiento y evaluación (informes, reportes, tableros de control, entre otros), Desarrollar ejercicios de autoevaluación, Realizar ejercicios de evaluación independiente (auditorías internas), Utilizar la información para toma de decisiones, Difundir o comunicar interna y externamente la información proveniente del seguimiento y la evaluación, Evaluar el logro de las metas y resultados establecidos en su planeación, Valorar la calidad del gasto público, Determinar la coherencia entre los procesos de gestión, la ejecución presupuestal y los resultados logrados alcanzados, entre otros.

La dimensión de Evaluación de resultados se encuentra en un 99% de avance.



5. DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

El propósito de esta dimensión es garantizar un adecuado flujo de información interna, es decir aquella que permite la operación interna de una entidad, así como de la información externa, esto es, la vinculada a la interacción con los ciudadanos; para tales fines se requiere contar con canales de

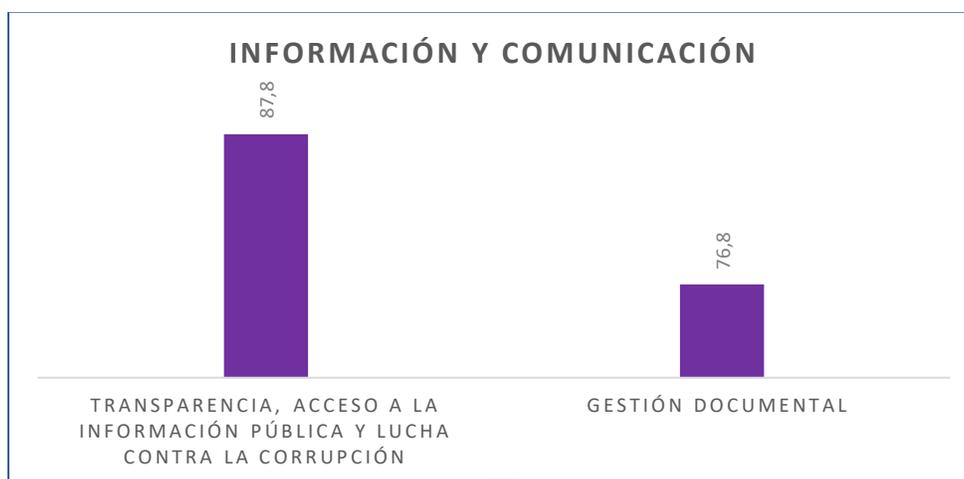
comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

En este sentido, es importante que tanto la información como los documentos que la soportan (escrito, electrónico, audiovisual, entre otros) sean gestionados para facilitar la operación de la entidad, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de datos y garantizar la trazabilidad de la gestión. Por su parte, la comunicación hace posible difundir y transmitir la información de calidad que se genera en toda la entidad, tanto entre dependencias como frente a los grupos de valor.

Contar con servidores públicos bien informados, sobre cómo opera la entidad, y con ciudadanos bien informados sobre cómo hacer efectivos sus derechos, fomenta la eficiencia, la eficacia, la calidad y la transparencia en la gestión pública, la rendición de cuentas por parte de la administración y el control social ciudadano.

Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en las políticas Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción y Gestión documental, y se consideran: La página Web cuenta con formatos para la recepción de peticiones, quejas, reclamos y denuncias, Caracteriza la población usuaria de sus bienes y servicios y el registro del número de personas que participan en los espacios ciudadanos como los de rendición de cuentas, Sitio web oficial de la Entidad una sección identificada con el nombre de "Transparencia y Acceso a la Información Pública" Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de forma efectiva a su quehacer diario, entre otros.

La dimensión de Información y comunicación se encuentra en un 82% de avance.

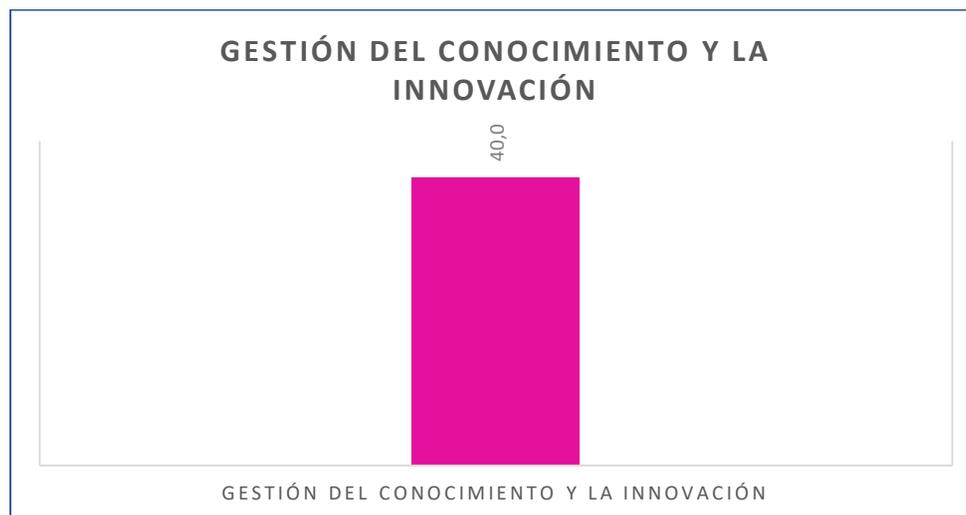


6. DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

El propósito de esta Dimensión es fortalecer de forma transversal a las demás dimensiones (Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano, Control Interno e Información y Comunicación) en cuanto el conocimiento que se genera o produce en una entidad, es clave para su aprendizaje y su evolución.

Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en la política Gestión del conocimiento y la innovación, y se considera disponible la identificación de riesgos y acciones.

La dimensión de Gestión del conocimiento y la innovación se encuentra en un 40% de avance



7. DIMENSIÓN CONTROL INTERNO

El propósito de esta dimensión es suministrar una serie de lineamientos y buenas prácticas en materia de control interno, cuya implementación debe conducir a las entidades públicas a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público. Se debe resaltar que el control interno tal como ha sido concebido en la Constitución Política de 1991 busca: i) garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión

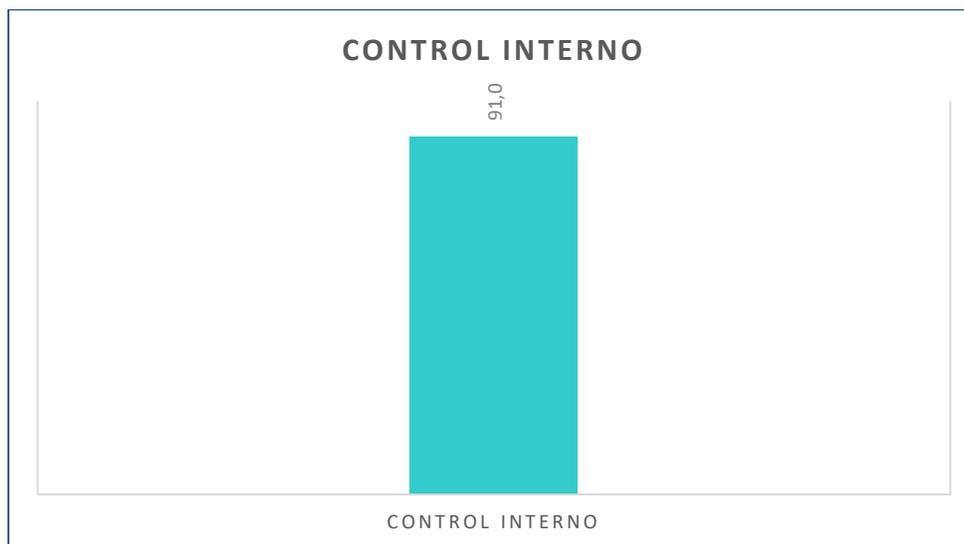


organizacional; ii) proteger los recursos buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que los afecten; iii) velar porque la entidad disponga de procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional, de acuerdo con su naturaleza y características, lo que en su conjunto permitirá aumentar la confianza de los ciudadanos en la entidad pública.

El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito.

Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en la política Control Interno, y se consideran disponibles: la identificación del riesgo, Actividades de control, Información y comunicación y Actividades de monitoreo.

La dimensión de Control Interno se encuentra en un 91% de avance.

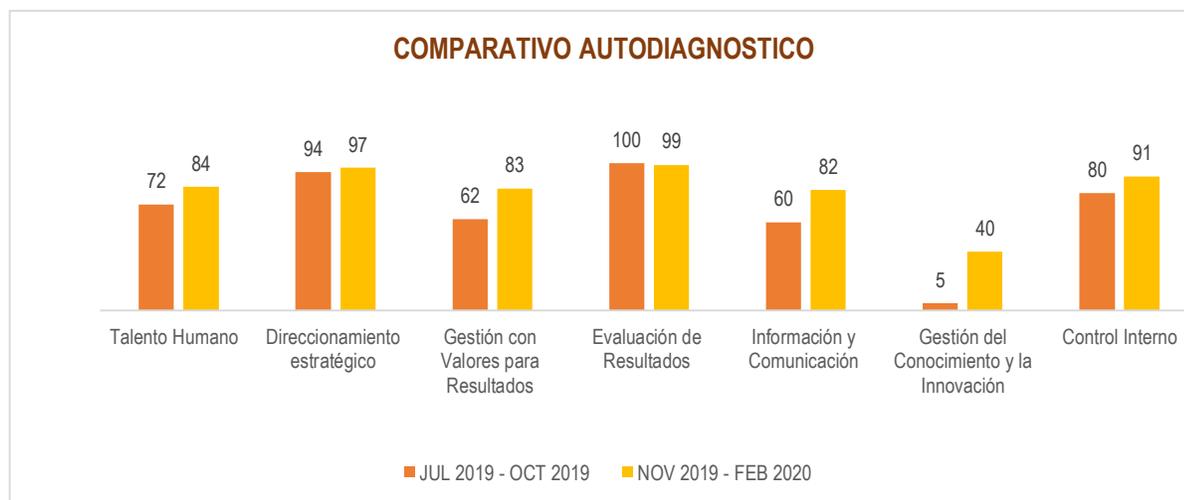


COMPARATIVO AUTODIAGNÓSTICO MIPG JULIO – AGOSTO 2019 Vs NOVIEMBRE 2019 – FEBRERO 2020

La Agencia de educación Superior de Medellín, durante el último cuatrimestre, ha avanzado de manera satisfactoria en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con respecto al periodo anterior, en la siguiente grafica se presenta el comparativo entre el periodo evaluado y el cuatrimestre inmediatamente anterior:



Dimensión	% de avance jul – oct 2019	% de avance nov 2019 – feb 2020
Talento Humano	72	84
Direccionamiento estratégico	94	97
Gestión con Valores para Resultados	62	83
Evaluación de Resultados	100	99
Información y Comunicación	60	82
Gestión del Conocimiento y la Innovación	5	40
Control Interno	80	91
Total Avance	68	82



Como se puede observar, 6 de las dimensiones evaluadas avanzaron significativamente en la implementación de MIPG, en cuanto a la dimensión 4 (evaluación de resultados) tuvo un rezago de un punto porcentual, pues esta nueva calificación está más acorde a la realidad de la agencia y permite mejorar su implementación.

RECOMENDACIONES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

En el seguimiento implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG se realizan las siguientes recomendaciones para el mejoramiento continuo:

- Continuar Realizando capacitaciones y socializaciones a el personal de todas las dependencias sobre Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- Procurar que el personal de planta y contratistas realicen el curso gratuito virtual sobre MIPG dispuesto por la Función Pública a través de la plataforma EVA, a la que se puede acceder por medio del siguiente link <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-mipg>
- Velar por el mejoramiento continuo en cada una de las políticas de implementación del MIPG
- Realizar autodiagnósticos cuatrimestralmente de MIPG de cada una de las dimensiones para medir el avance y dar continuidad a la implementación del modelo.
- La Oficina de Planeación debe realizar el Plan de mejoramiento en cuanto a la dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación, ya que se encuentra en el 40% de avance.



CONCLUSIONES

El seguimiento a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, está basado en la información suministrada por la Oficina de Planeación, arrojando las siguientes conclusiones:

- La Agencia avanza de una manera satisfactoria en la implementación del Modelo al tener la disposición para el mejoramiento continuo en cada uno de los procesos.
- Se han implementado estrategias que facilitan al personal de la Agencia una mejor comprensión del modelo.
- Se observa con el autodiagnóstico que no solo es la evaluación cualitativa de cada categoría, si no que estas a su vez se encuentran evidenciadas porque en la práctica se observa el mejoramiento respecto al autodiagnóstico del periodo anterior.

Cordialmente,

FERNANDO DE J. CARDONA JIMÉNEZ

Jefe Oficina de Control interno