

# INFORME SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACION DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION - MIPG I SEMESTRE 2021

Oficina de Control Interno

Noviembre 2021

**SAPIENCIA**

Agencia de Educación  
Postsecundaria de Medellín



**Alcaldía de Medellín**



|  |                               |
|--|-------------------------------|
| <b>CONTENIDO</b> .....   | ¡Error! Marcador no definido. |
| <b>INTRODUCCIÓN</b> .....  | 3                             |
| <b>SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG</b> ..... | 4                             |
| <b>RESULTADOS DEL FURAG 2020</b> .....   | 7                             |
| <b>AVANCE EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG</b> .....   | 17                            |
| <b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO</b> .....                   | 19                            |

## 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, en el cual 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: Además, 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.

El actual informe se realizó teniendo en cuenta los autodiagnósticos de MIPG realizados durante el primer semestre del año, información recolectada en la realización de las auditorías legales y basadas en riesgos relacionadas con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el seguimiento cuatrimestral realizado por el área de Direccionamiento Estratégico.

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

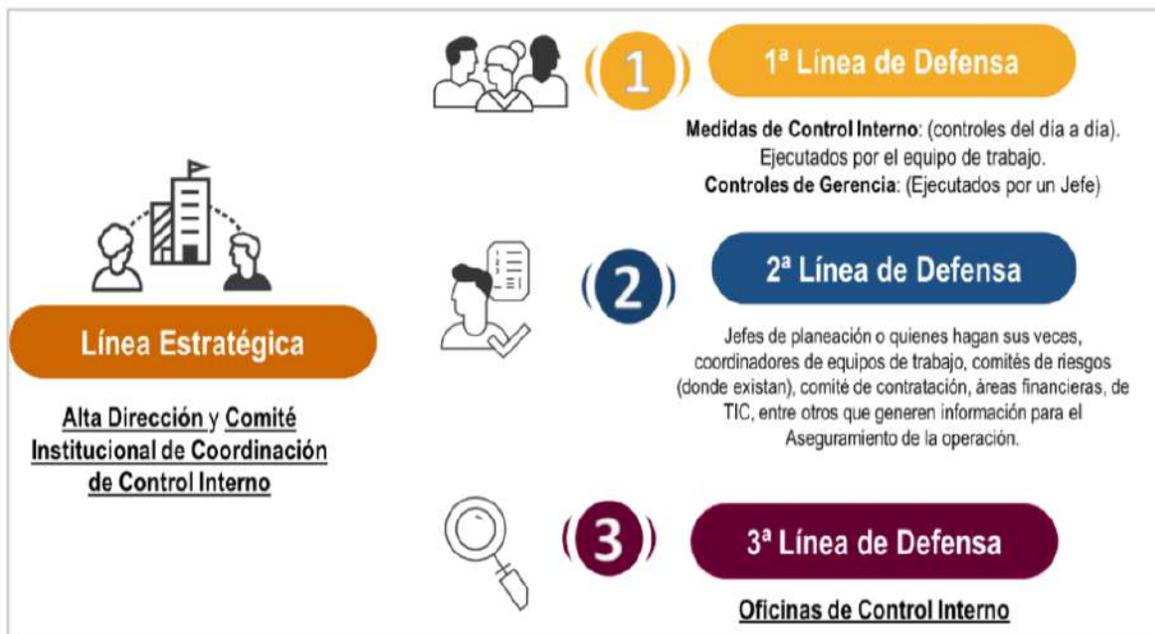
### OBJETIVO

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 enero y abril de 2021.

### LÍNEAS DE DEFENSA MIPG





## LINEA ESTRATEGICA

- Compuesto por la Alta Dirección de la entidad y el Comité de Coordinación de Control Interno. 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 LINEA 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 LINEA 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 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 LINEA DE DEFENSA

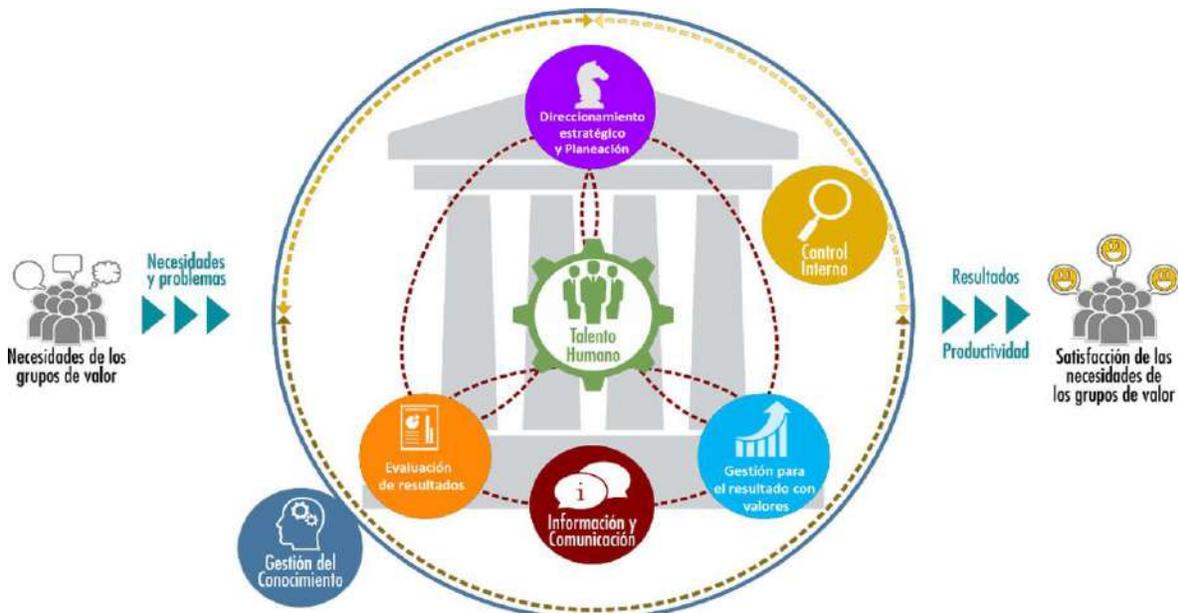
- La función de la Auditoría Interna, a través de un enfoque basado en el riesgo, proporcionará aseguramiento sobre la eficacia de gobierno, gestión de riesgos y control interno a la alta dirección de la entidad, incluidas las maneras en que funciona la primera y segunda línea de defensa. La Oficina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

## 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.



Fuente: DAFFP

## RESULTADOS DEL FURAG 2020

El Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG, permite evaluar los avances en la implementación de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional de la vigencia anterior al reporte.

Para poder medir la implementación del modelo se cuenta con la operación estadística Medición del desempeño institucional. Esta es la medición anual de la implementación de las políticas de gestión y desempeño de MIPG como también del estado de avance y efectividad del Sistema de Control Interno.

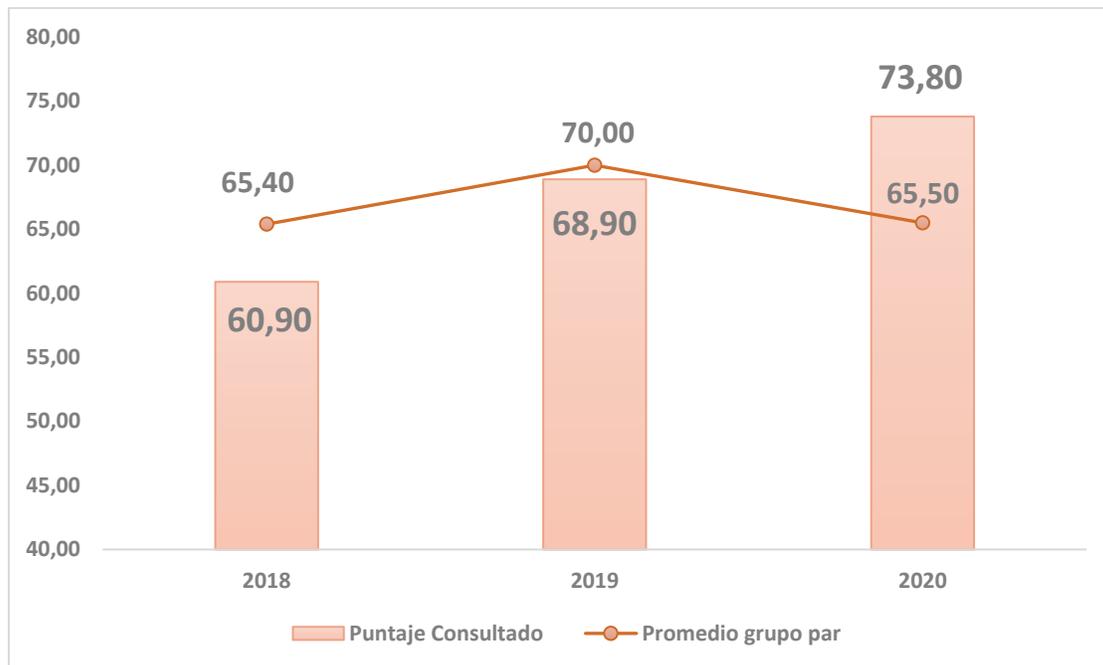
Se hace mediante un procedimiento estadístico que realiza lo siguiente: En primer lugar, se recolecta información de las entidades sobre la implementación de las políticas. La información se captura a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG, Luego se procesa esa información estadísticamente y se calcula el Índice de Desempeño Institucional, finalmente, se genera información para fortalecer la toma de decisiones en materia de gestión institucional y formulación o ajustes de las políticas de gestión y desempeño.

Para facilitar el análisis de los resultados, las entidades son clasificadas en grupos pares, los cuales están compuestos por entidades con características homogéneas que facilita la comparabilidad en las mediciones que se hacen a través del FURAG. Dentro de cada grupo par, los resultados numéricos de las entidades se ordenan y sub-agrupan en quintiles (cinco categorías cada una con el mismo número de entidades, equivalente al 20% del total de entidades).

El índice general de desempeño institucional de la Agencia durante la vigencia 2020 fue de 73.8, ubicándose en el segundo quintil.



### COMPARATIVO ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL (IDI) 2018-2020



El Índice general de Desempeño Institucional mejoró en 12.9 puntos entre los periodos del 2018 y 2020, logrando superar en este último año el nivel de promedio del grupo par, ya que mientras este promedio estuvo en el 65.50 la Agencia logró un índice del 73.8. Durante estos 3 años se evidencia un mejoramiento continuo de Sapiencia en el Índice de desempeño.

### ÍNDICE DE LAS DIMENSIONES DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Los índices de desempeño institucional, entregados por el DAFP correspondientes al año 2020 y que sirven de referencia, por componentes, según el aplicativo FURAG II, son los siguientes:

| Dimensión                                     | 2020 | 2019 | 2018 | Diferencia (Puntos)<br>2020 vs 2018 |
|---|------|------|------|-------------------------------------|
| D1: Talento Humano                            | 74,8 | 77,4 | 62,1 | 12.7                                |
| D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación | 67,7 | 69,6 | 54,5 | 13.2                                |
| D3: Gestión con Valores para Resultados       | 71,6 | 66,8 | 59,4 | 12.2                                |



|  |      |      |      |      |
|--|------|------|------|------|
| D4: Evaluación de Resultados                 | 61,9 | 66,6 | 57,4 | 4.5  |
| D5: Información y Comunicación               | 70,4 | 65,7 | 56,1 | 14.3 |
| D6: Gestión del Conocimiento y la Innovación | 82,3 | 70,9 | 62   | 20.3 |
| D7: Control Interno                          | 72,5 | 69,5 | 62,2 | 10.3 |

Cada una de las dimensiones mejoraron su índice de desempeño con relación al 2018, se destacan Gestión del Conocimiento y la Innovación, Información y Comunicación.

Se llama la atención frente a las dimensiones D1, D2 y D4, las cuales obtuvieron un menor índice en el 2020 frente al año anterior (2019). Lo cual arroja un dato de alerta frente a estas dimensiones y se sugiere una revisión para que el índice no continúe disminuyendo en las futuras evaluaciones de MIPG

### **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: nomograma 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 reinducción, medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional, Manual de funciones y competencias, entre otros.



## **DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN**

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.

## **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.

### **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.

### **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.

### **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.

### **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

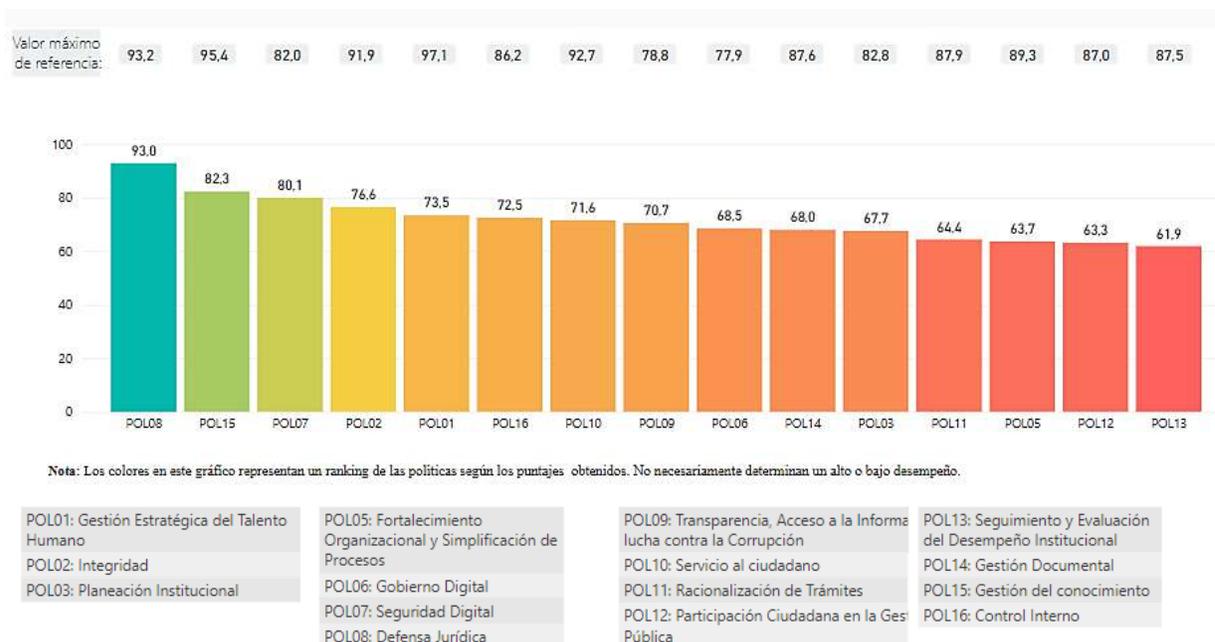


la Constitución Política de 1991 busca: i) garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional; ii) proteger los recursos buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que los afecten; iii) velar porque la entidad disponga de procesos de planeación y mecanismos adecuados 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.

### ÍNDICE DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO



Las Políticas de Defensa Jurídica (93 puntos), Gestión del Conocimiento (82.3 puntos) y Seguridad Digital (80.1 puntos), fueron las políticas con los índices más altos.

### VARIACIÓN POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO 2018 - 2019



| SIGLA  | POLÍTICA  | PUNTAJE |      |      | VARIACIÓN |
|--------|---|---------|------|------|-----------|
|        |   | 2020    | 2019 | 2018 |           |
| POL 01 | Gestión Estratégica del Talento Humano                              | 73.5    | 74.7 | 62.3 | 18%       |
| POL 02 | Integridad  | 76.6    | 81.4 | 60.3 | 27%       |
| POL 03 | Planeación Institucional  | 67.7    | 69.6 | 54.1 | 25%       |
| POL 05 | Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos         | 63.7    | 64.5 | 51.9 | 23%       |
| POL 06 | Gobierno Digital  | 68.5    | 65.6 | 57.1 | 20%       |
| POL 07 | Seguridad Digital   | 80.1    | 63.6 | 63.8 | 26%       |
| POL 08 | Defensa Jurídica  | 93      | 65.7 | 53.8 | 73%       |
| POL 09 | Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción | 70.7    | 67.3 | 57.3 | 23%       |
| POL 10 | Servicio al ciudadano   | 71.6    | 66.5 | 59.5 | 20%       |
| POL 11 | Racionalización de Trámites   | 64.4    | 62.2 | 48.4 | 33%       |
| POL 12 | Participación Ciudadana en la Gestión Pública                       | 63.3    | 59.7 | 51   | 24%       |
| POL 13 | Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional                | 61.9    | 66.6 | 57.4 | 8%        |
| POL 14 | Gestión Documental  | 68      | 72.2 | 59.6 | 14%       |
| POL 15 | Gestión del Conocimiento  | 82.3    | 70.9 | 62   | 33%       |
| POL 16 | Control Interno   | 72.5    | 69.5 | 62.2 | 17%       |

- Las políticas que presentaron un incremento mayor en el índice de desempeño institucional entre 2018 y 2021 fueron: La política 08 Defensa Jurídica con 73 %, la Política 11 Racionalización de Trámites con el 33%, la Política 02 de Integridad con un aumento del 27%, la Política 07 de Seguridad Digital con el 26%.
- Todas las políticas presentaron variaciones positivas con respecto a los resultados del FURAG presentados en 2018, lo que demuestra compromiso en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, al interior de la Agencia.
- Las políticas 01, 02, 03, 05, 13 y 14 presentaron una disminución en su índice para el año 2020 frente al índice del 2019, lo cual evidencia un retroceso en el avance de dichas políticas. Se sugiere una revisión para mantener el constante avance de estos índices, lo que se ve reflejado en una mejor calificación dentro del modelo.

## MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECI

A través del Reporte FURAG, se midió la implementación del Modelo Estándar de Control Interno, el cual arrojó el siguiente resultado:



El Índice de Control Interno fue de 72.5, estuvo 12.7 puntos por encima del promedio del grupo par y se ubicó en el quintil 3.

### ÍNDICE DE DESEMPEÑO DE LOS COMPONENTES MECI

| Componentes   | 2020 | 2019 | 2018 | Diferencia (Puntos) 2020 vs 2018 |
|---|------|------|------|----------------------------------|
| C1: Ambiente propicio para el ejercicio del Control                 | 72,2 | 69,5 | 57,7 | 14,5                             |
| C2: Evaluación estratégica del riesgo                               | 76,4 | 72,9 | 71,1 | 5,3                              |
| C3: Actividades de Control efectivas                                | 79,3 | 66,4 | 65   | 14,3                             |
| C4: Información y comunicación relevante y oportuna para el control | 68,5 | 68,3 | 60   | 8,5                              |
| C5: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora  | 69,6 | 70,1 | 62,4 | 7,2                              |

Cada uno de los componentes del MECI, mejoraron su índice entre el 2018 y el 2020 destacando principalmente el Componente 1 (Ambiente propicio para el ejercicio del Control) el cual tuvo un

incremento de 14,5 puntos, seguida del Componente 3 (Actividades de Control efectivas) con 14,3 puntos por encima del índice de 2018.

### ÍNDICE DE DESEMPEÑO DE LAS LÍNEAS DE DEFENSA



El índice de desempeño de las Líneas de Defensa refleja un incremento entre 2018 y 2020 en todas las líneas, a excepción de la 3ra Línea de Defensa. Se debe destacar que las 1ra y 3ra Líneas de Defensa disminuyeron su desempeño frente al año 2020, lo cual sugiere implementar acciones de mejora.



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

Dentro del primer semestre del 2021, el avance en la implementación del modelo MIPG en Sapiencia se encuentra en un 46%. Este dato es el avance evaluado con corte a abril de la presente anualidad, se encuentra discriminado a continuación:

| DIMENSIÓN  | % DE AVANCE |
|--|-------------|
| Dimensión Talento Humano                           | 35,5%       |
| Dimensión Direccionamiento estratégico             | 57%         |
| Dimensión Gestión con Valores para Resultados      | 40%         |
| Dimensión Evaluación de Resultados                 | 55%         |
| Dimensión Información y Comunicación               | 56%         |
| Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación | 58%         |
| Dimensión Control Interno                          | 20,0%       |
| <b>Total Avance</b>                                | <b>46%</b>  |

- La dimensión de Talento Humano se encuentra en un 21% de avance e Integridad en 50%. Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en las políticas de Gestión Estratégica de Talento Humano e Integridad, que en promedio entre los dos arrojan un avance del 35%.
- La dimensión de Direccionamiento estratégico se encuentra en un 57% de avance. Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en las políticas de Planeación institucional (60%) y Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público (54%).
- La dimensión de Gestión con valores para resultados se encuentra en un 40% de avance. Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en las políticas de Fortalecimiento Institucional y simplificación de Procesos (44%), Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público (54%), Servicio al ciudadano (69%), Racionalización de Trámites



(21%), Participación Ciudadana en la Gestión Pública (18%), Gobierno digital (44%), Seguridad digital (30%) y Defensa jurídica (43%).

- La dimensión de Evaluación de resultados se encuentra en un 55% de avance. Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en la política Seguimiento y evaluación del desempeño institucional, y se consideran como priorizadas para la vigencia.
- La dimensión de Información y comunicación se encuentra en un 56% de avance. Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en las políticas Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción (39%) y Gestión documental (73%).
- La dimensión de Gestión del conocimiento y la innovación se encuentra en un 58% de avance. Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en la política Gestión del conocimiento y la innovación
- La dimensión de Control Interno se encuentra en un 20% de avance. Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en la política Control Interno

El autodiagnóstico realizado en el mes de enero de 2021 con la aplicación de la herramienta del DAFT se presentan los siguientes avances:

- Autodiagnóstico de Direccionamiento y Planeación (se utilizó la macro de autodiagnóstico de 2020): 97.8%
- Autodiagnóstico de Plan anticorrupción: 90.9%
- Autodiagnóstico de Rendición de Cuentas: 89.3%
- Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano: 90.7%
- Autodiagnóstico de Integridad y Buen Gobierno: 90.8%
- Autodiagnóstico de Racionalización de trámites: 90.3%
- Autodiagnóstico de Gestión del Conocimiento y la Innovación: 72%
- Autodiagnóstico de Atención al Ciudadano: 91.3%
- Autodiagnóstico de Gestión Documental: 76%
- Autodiagnóstico de Control Interno: 92.7%
- Autodiagnóstico de Defensa Jurídica: 97%

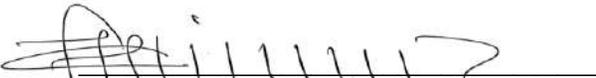


## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

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.
- Algunos índices y políticas presentaron disminución en 2020 frente al año inmediatamente anterior, lo que refleja una acción de mejora para mantener el mejoramiento continuo del modelo en la Agencia.
- Se recomienda continuar realizando capacitaciones y socializaciones a el personal de todas las dependencias sobre Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- Se reitera la recomendación de 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> y el curso de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/cursos/curso-integridad>
- Se recomienda velar por el mejoramiento continuo en cada una de las políticas de implementación del MIPG
- Se recomienda realizar autodiagnósticos cuatrimestralmente de MIPG de cada una de las dimensiones para medir el avance y dar continuidad a la implementación del modelo.

Cordialmente,

  
FERNANDO DE J. CARDONA JIMÉNEZ  
Jefe Oficina de Control interno  
SAPIENCIA