

**INFORME SEGUIMIENTO A
LA IMPLEMENTACION DEL
MODELO INTEGRADO DE
PLANEACION Y GESTION -
MIPG
MAYO - NOVIEMBRE 2021**

Oficina de Control Interno

Diciembre 2021

SAPIENCIA

Agencia de Educación
Postsecundaria de Medellín



Alcaldía de Medellín

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG.....	4
AVANCE EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG	11
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	14

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, 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.

El actual informe se realizó teniendo en cuenta los autodiagnósticos de MIPG realizados durante los meses de mayo y noviembre, 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 realizado por el área de Direccionamiento Estratégico.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG

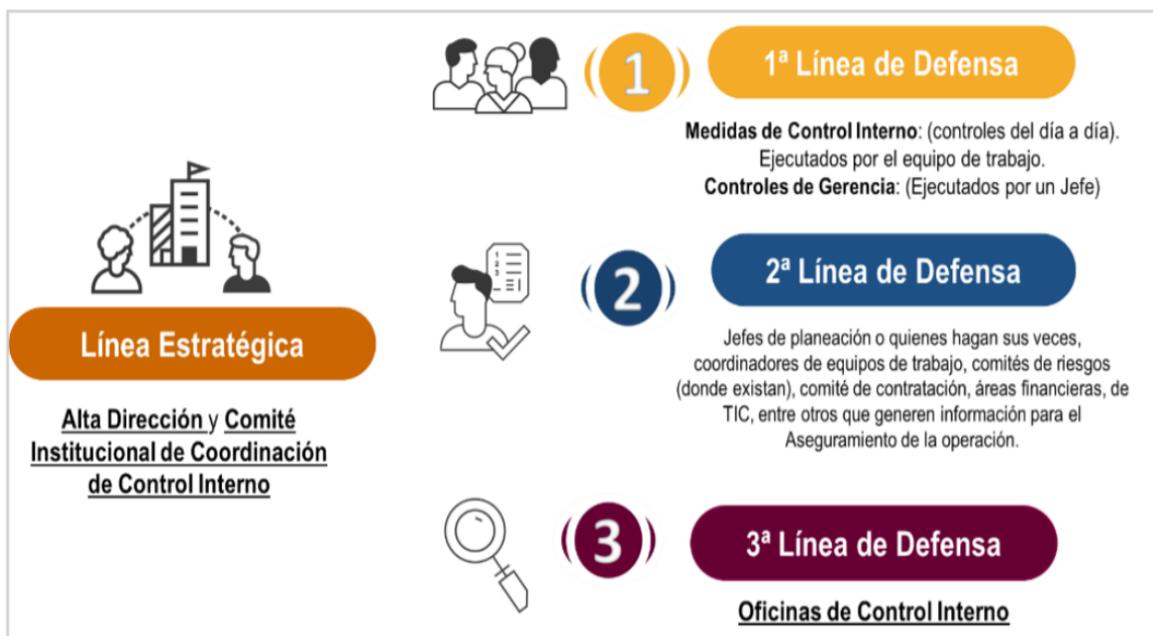
OBJETIVO

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 mayo y noviembre 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

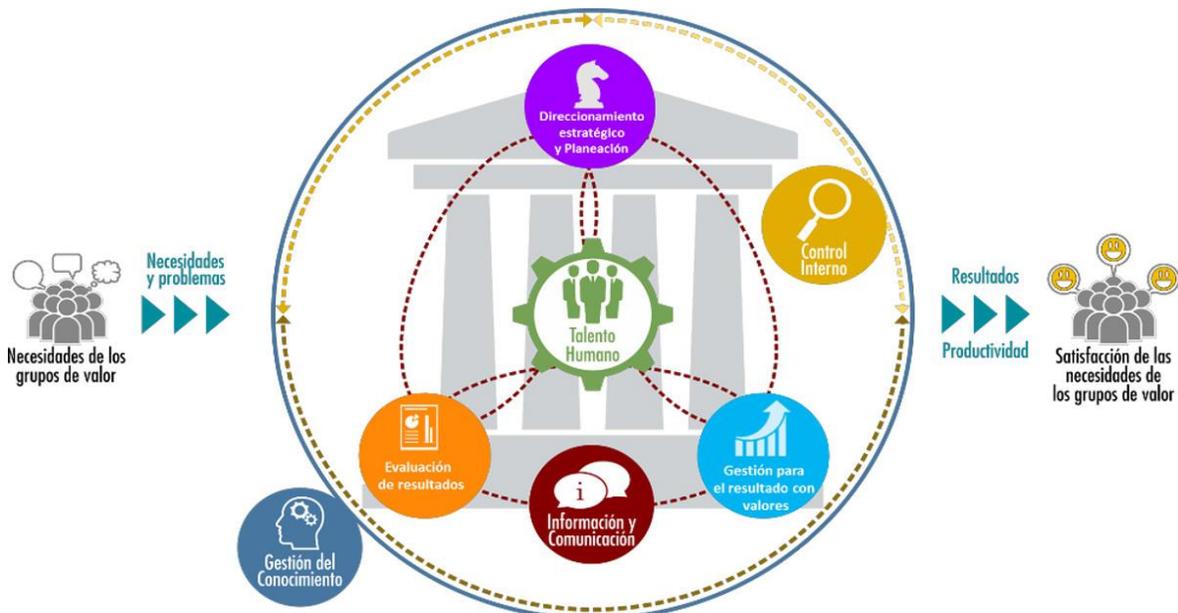
- La función de la Auditoría interna, a través de un enfoque basado en el riesgo, proporcionará aseguramiento sobre la eficacia de gobierno, gestión de riesgos y control interno a la alta dirección de la entidad, incluidas las maneras en que funciona la primera y segunda línea de defensa. La Oficina 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: DAFP

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.

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

Para el mes de noviembre del 2021, el avance en la implementación del modelo MIPG en Sapiencia se encuentra en un 76% y se encuentra discriminado a continuación:

DIMENSIÓN	% DE AVANCE
Dimensión Talento Humano	83%
Dimensión Direccionamiento estratégico	76%
Dimensión Gestión con Valores para Resultados	60%
Dimensión Evaluación de Resultados	60%
Dimensión Información y Comunicación	63%
Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación	86%
Dimensión Control Interno	87%
Total Avance	76%

- La dimensión de **Talento Humano** se encuentra en un 71% de avance e Integridad en 95%. 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 83%.
- La dimensión de **Direccionamiento Estratégico** se encuentra en un 76% de avance. Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en las políticas de Planeación institucional (90%) y Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público (71%).
- La dimensión de **Gestión con Valores para Resultados** se encuentra en un 60% de avance. Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en las políticas de Fortalecimiento Institucional y simplificación de Procesos (81%), Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público (90%), Servicio al ciudadano (84%), Racionalización de Trámites

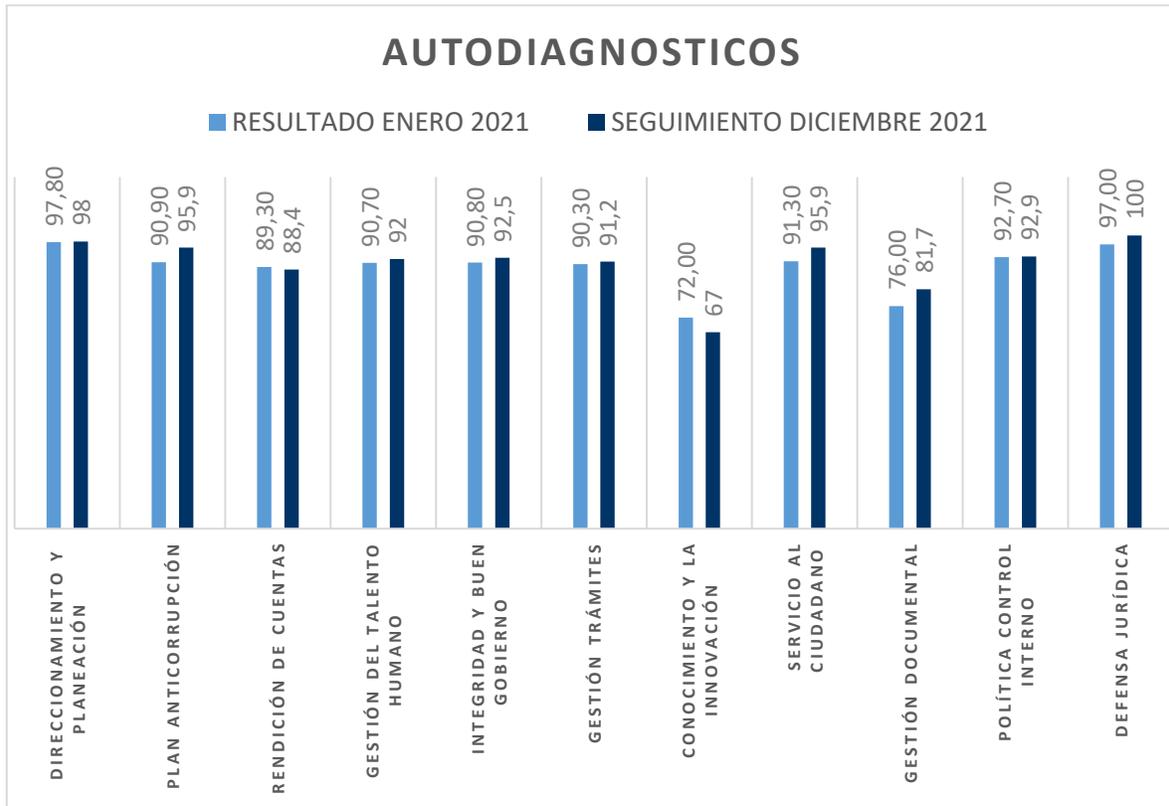


(36%), Participación Ciudadana en la Gestión Pública (40%), Gobierno digital (44%), Seguridad digital (53%) y Defensa jurídica (37%).

- La dimensión de **Evaluación de Resultados** se encuentra en un 78% 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 63% de avance. Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en las políticas Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción (33%) y Gestión documental (93%).
- La dimensión de **Gestión del Conocimiento y la Innovación** se encuentra en un 86% 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 87% de avance. Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en la política Control Interno

Durante los meses de noviembre y diciembre, se realizó el seguimiento al autodiagnóstico realizado en el mes de enero de 2021 con la aplicación de la herramienta del DAFT, a cada dependencia implicada en el proceso, por medio de reuniones y revisión de evidencias. En dicho seguimiento se tiene el acompañamiento de la Oficina de Control Interno. Se obtuvieron los siguientes resultados:

AUTODIAGNOSTICO	SEGUIMIENTO DICIEMBRE 2021
Autodiagnóstico de Direccionamiento y Planeación	98
Autodiagnóstico de Plan anticorrupción	95.9
Autodiagnóstico de Gestión Rendición de Cuentas	88.4
Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano	92
Autodiagnóstico de Integridad y Buen Gobierno	92.5
Autodiagnóstico de Gestión trámites	91.2
Autodiagnóstico de Gestión del Conocimiento y la Innovación	67
Autodiagnóstico de Servicio al Ciudadano	95.9
Autodiagnóstico de Gestión Documental	81.7
Autodiagnóstico de Gestión Política Control Interno	92.9
Autodiagnóstico de Defensa Jurídica	100



Defensa jurídica fue el autodiagnóstico mejor calificado con 100 puntos, los puntajes más bajos son Gestión del Conocimiento y la Innovación y Gestión Documental. Algunos elementos evaluados de estas dos últimas dimensiones presentan avances, pero la baja calificación persiste ya que algunos indicadores evalúan el resultado de la acción y no sus avances, lo cual castiga dichos puntajes. Los que presentaron un mejor avance fueron Plan Anticorrupción y Servicio al ciudadano.



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 Dirección Estratégico, arrojando las siguientes conclusiones:

- La Agencia avanzó 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.
- Dentro de la dimensión Información y Comunicación, la política de transparencia tuvo un retroceso con respecto al avance evaluado en el informe anterior con corte a abril del 2021. Pasó del 39% al 33%, esto por falta de reporte del avance en la dimensión dentro del plan de acción, se espera que para el último bimestre del año se logre evidenciar los avances de esta política.
- Dentro de los Autodiagnósticos se encontraron componentes que no presentaron mejoría evidente con respecto a la evaluación realizada en Enero (inclusive 2 tuvieron retroceso). Se recomienda, concientizar a los líderes de los proyectos y procesos implicados en MIPG para que incorporen y desarrollen efectivamente las actividades pertinentes y oportunas, que apunten al mejoramiento del modelo dentro de Sapiencia.
- Se recomienda el reporte oportuno de los avances en los planes de acción por parte de las diferentes dependencias al área de Planeación, ya que se evidenció demoras en la consolidación de la información por las demoras en dichos reportes.
- 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 para que el personal de planta y contratistas realicen el curso gratuito virtual de MIPG dispuesto por el Departamento Administrativo de 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 seguimientos y 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