

INFORME SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACION DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION - MIPG

I SEMESTRE 2022

Oficina de Control Interno

JUNIO - 2022

SAPIENCIA

Agencia de Educación
Postsecundaria de Medellín



Alcaldía de Medellín



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG.....	4
RESULTADOS DEL FURAG 2020	7
AVANCE EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG.....	13
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	20

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 es un seguimiento a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en Sapiencia durante el primer semestre de 2022, basados en los autodiagnósticos de MIPG del presente 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

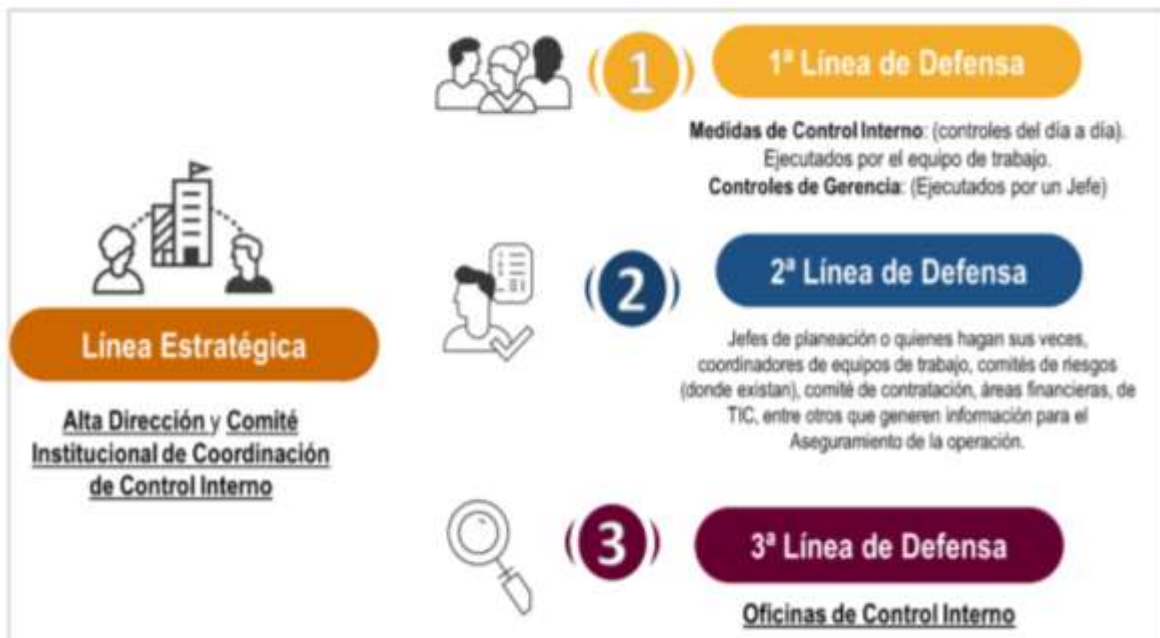
OBJETIVO

Evidenciar las actividades de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en la Agencia de Educación Postsecundaria 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 Postsecundaria de Medellín para el cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG durante el periodo comprendido entre enero y mayo de 2022.

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

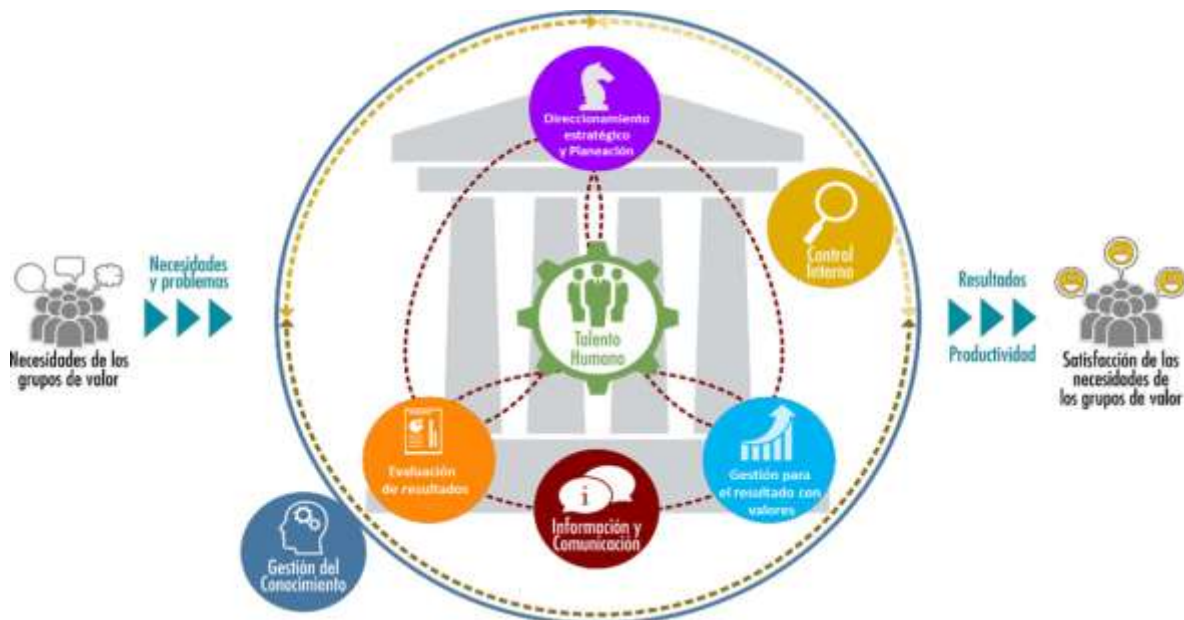
- La función de la auditoría interna, a través de un enfoque basado en el riesgo, proporcionará aseguramiento sobre la eficacia de gobierno, gestión de riesgos y control interno a la alta dirección de la entidad, incluidas las maneras en que funciona la primera y segunda línea de defensa. La Oficina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

RESULTADOS DEL FURAG 2021

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.

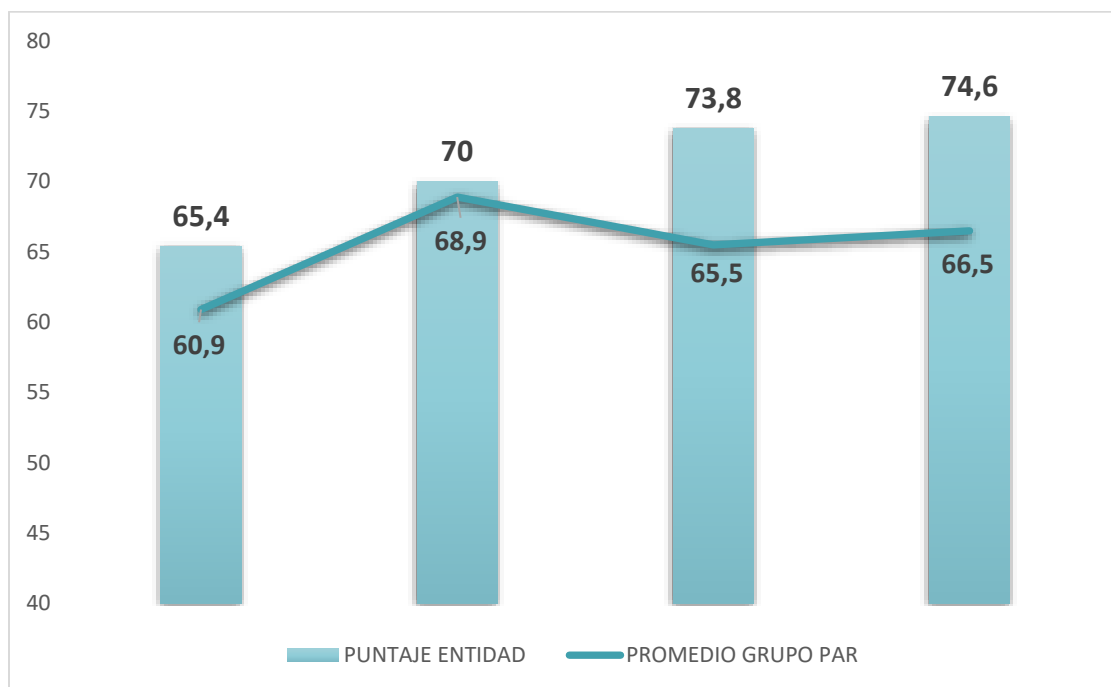
Se hace mediante un procedimiento estadístico que realiza lo siguiente: En primer lugar, se recolecta información de las entidades sobre la implementación de las políticas. La información se captura a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG, luego se procesa esa información 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 2021 fue de 74.6, ubicándose en el tercer quintil.



COMPARATIVO ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL (IDI) 2018-2021



El índice general de desempeño institucional muestra un mejoramiento continuo en los últimos cuatro años, pasando de 65.4 en 2018 a 74.6 en 2021, todos los años superando al grupo par, lo que muestra un avance para Sapiencia en esta medición.

ÍNDICE DE LAS DIMENSIONES DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO - MIPG

Los índices de desempeño institucional, entregados por el DAFP correspondientes al año 2021 y que sirven de referencia, por componentes, según el aplicativo FURAG II, son los siguientes:

Dimensión	2021	2020	2019	2018	Diferencia (Puntos) 2021 vs 2018
D1: Talento Humano	74,4	74,8	77,4	62,1	12,3
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	69,3	67,7	69,6	54,5	14,8



D3: Gestión con Valores para Resultados	71,9	71,6	66,8	59,4	12,5
D4: Evaluación de Resultados	64,8	61,9	66,6	57,4	7,4
D5: Información y Comunicación	70,4	70,4	65,7	56,1	14,3
D6: Gestión del Conocimiento y la Innovación	83,7	82,3	70,9	62	21,7
D7: Control Interno	73,1	72,5	69,5	62,2	10,9

Las 7 dimensiones mejoraron su índice de desempeño con relación al 2018, se destacan Gestión del Conocimiento y la Innovación y direccionamiento estratégico.

Se llama la atención frente a la dimensión D1: Talento Humano, las cual obtuvo un menor índice en el 2021 frente al año 2020, lo cual arroja un dato de alerta 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 reintegración, 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

Dentro del primer semestre del 2022, el avance en la implementación del modelo MIPG en Sapiencia se encuentra en un 58%. 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	52.8%
Dimensión Direccionamiento estratégico	84.6%
Dimensión Gestión con Valores para Resultados	36.7%
Dimensión Evaluación de Resultados	84.3%
Dimensión Información y Comunicación	54.1%
Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación	45.7%



Dimensión Control Interno	48%
Total Avance	58%

- La dimensión de Talento Humano se encuentra en un 52.8% de avance, presentando un avance en el requisito de Integridad en 50%, mientras que el requisito de Gestión estratégica del Talento Humano con el 54.5%.
- La dimensión de Direccionamiento estratégico se encuentra en un 84.6% de avance. Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en las políticas de Planeación institucional 69.1%) y Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público (100%).
- La dimensión de Gestión con valores para resultados se encuentra en un 38.6% de avance. Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en las políticas de Fortalecimiento Institucional y simplificación de Procesos (60%), Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público (100%), Servicio al ciudadano (30%), Racionalización de Trámites (19%), Participación Ciudadana en la Gestión Pública (38.3%), Gobierno digital (0%), Seguridad digital (0%), Defensa jurídica (83%) y Gestión Ambiental (0%).

Es importante resaltar que en esta dimensión política no presentaron avances.

- La dimensión de Evaluación de resultados se encuentra en un 84.3% 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 54.1% de avance. Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en las políticas Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción (52.2%) y Gestión documental (56%).
- La dimensión de Gestión del conocimiento y la innovación se encuentra en un 45.7% 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 48% de avance. Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en la política Control Interno.

ÍNDICE DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO



Nota: Los colores en este gráfico representan un ranking de las políticas según los puntajes obtenidos. No necesariamente determinan un alto o bajo desempeño.

POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano
POL02: Integridad
POL03: Planeación Institucional

POL05: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
POL06: Gobierno Digital
POL07: Seguridad Digital
POL08: Defensa Jurídica

POL09: Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción
POL10: Servicio al ciudadano
POL11: Racionalización de Trámites
POL12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública

POL13: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
POL14: Gestión Documental
POL15: Gestión del conocimiento
POL16: Control Interno

Las Políticas de Gestión del Conocimiento (83.7 puntos), Seguridad Digital (77.3 puntos) e Integridad (77.3) fueron las políticas con los índices más altos. Es importante recordar que este puntaje mide el ranking de las políticas, pero determinan si su desempeño es alto o bajo.

VARIACIÓN POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO 2018 - 2019

SIGLA	POLÍTICA	PUNTAJE				VARIACIÓN 2021-2020	VARIACIÓN 2021-2018
		2021	2020	2019	2018		
POL 01	Gestión Estratégica del Talento Humano	75,5	73,5	74,7	62,3	2,72%	17,98%
POL 02	Integridad	77,3	76,6	81,4	60,3	0,91%	27,03%
POL 03	Planeación Institucional	69,3	67,7	69,6	54,1	2,36%	25,14%



POL 05	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	65,9	63,7	64,5	51,9	3,45%	22,74%
POL 06	Gobierno Digital	69,5	68,5	65,6	57,1	1,46%	19,96%
POL 07	Seguridad Digital	77,3	80,1	63,6	63,8	-3,50%	25,55%
POL 08	Defensa Jurídica	73,3	93	65,7	53,8	-21,18%	72,86%
POL 09	Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	70,8	70,7	67,3	57,3	0,14%	23,39%
POL 10	Servicio al ciudadano	70,2	71,6	66,5	59,5	-1,96%	20,34%
POL 11	Racionalización de Trámites	64,1	64,4	62,2	48,4	-0,47%	33,06%
POL 12	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	63	63,3	59,7	51	-0,47%	24,12%
POL 13	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	64,8	61,9	66,6	57,4	4,68%	7,84%
POL 14	Gestión Documental	70,8	68	72,2	59,6	4,12%	14,09%
POL 15	Gestión del Conocimiento	83,7	82,3	70,9	62	1,70%	32,74%
POL 16	Control Interno	73,1	72,5	69,5	62,2	0,83%	16,56%

- Las políticas que presentaron un incremento mayor en el índice de desempeño institucional entre 2018 y 2021 fueron: La política 08 Defensa Jurídica con 72.86%, la Política 11 Racionalización de Trámites con el 33% y la política 15 de Gestión del Conocimiento con 32.74%.
- Entre el año 2020 y 2021 las políticas 07, 08, 10, 11 y 12 presentaron una disminución en su índice, lo cual evidencia un retroceso en el mejoramiento 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 73.1, estuvo 11.7 puntos por encima del promedio del grupo par y se ubicó en el quintil 3.

ÍNDICE DE DESEMPEÑO DE LOS COMPONENTES MECI

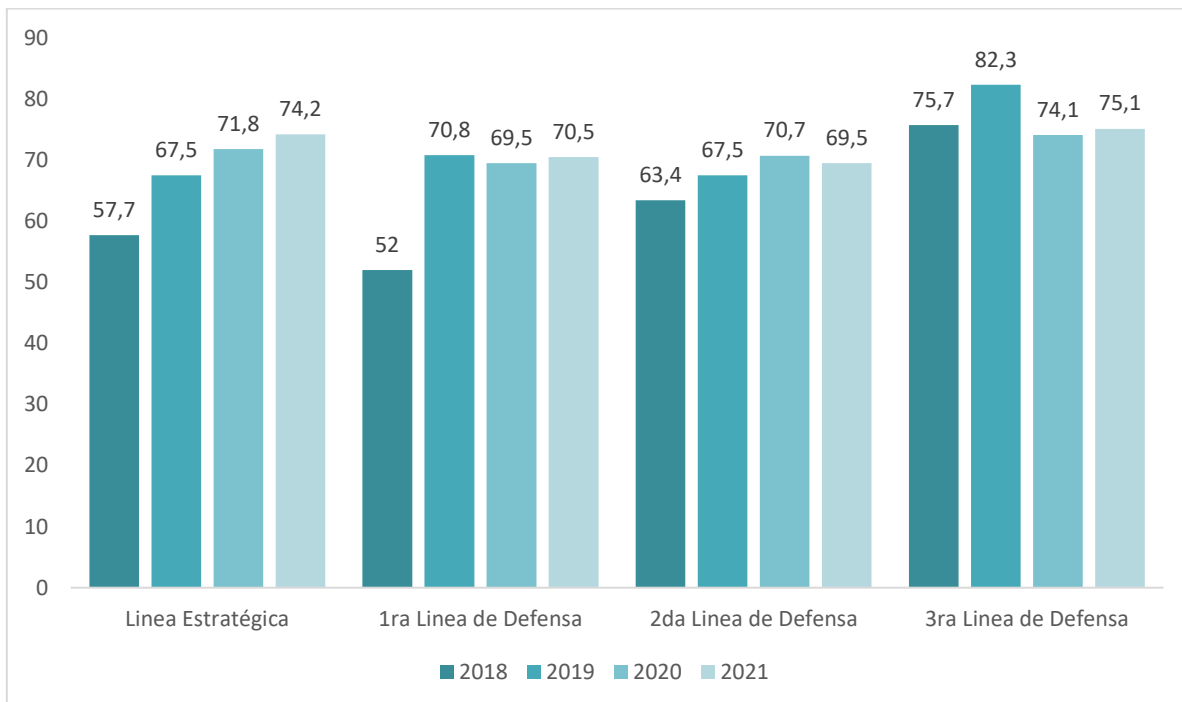
Componentes	2021	2020	2019	2018	Diferencia 2021 vs 2020	Diferencia 2021 vs 2018
C1: Ambiente propicio para el ejercicio del Control	73,9	72,2	69,5	57,7	1,7	16,2
C2: Evaluación estratégica del riesgo	77,1	76,4	72,9	71,1	0,7	6
C3: Actividades de Control efectivas	76,6	79,3	66,4	65	-2,7	11,6
C4: Información y comunicación relevante y oportuna para el control	69,9	68,5	68,3	60	1,4	9,9



C5: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	70,1	69,6	70,1	62,4	0,5	7,7
--	------	------	------	------	-----	-----

- De los 5 componentes del MECI, solo el componente C3: Actividades de Control efectivas disminuyó para el 2021 con respecto al índice del 2020.
- El componente C1: Ambiente propicio para el ejercicio del Control fue el que más aumentó entre 2021 y 2020 con un incremento de 1.7 puntos.
- Cada uno de los componentes del MECI, mejoraron su índice entre el 2018 y el 2021 destacando principalmente el Componente 1 (Ambiente propicio para el ejercicio del Control) el cual tuvo un incremento de 16.2 puntos, seguida del Componente 3 (Actividades de Control efectivas) con 11.6 puntos.

ÍNDICE DE DESEMPEÑO DE LAS LÍNEAS DE DEFENSA



- El índice de desempeño de las Líneas de Defensa refleja un incremento entre 2018 y 2021 en todas las líneas, a excepción de la 3ra Línea de Defensa, sin embargo, es la línea de defensa con el puntaje más alto.
- Entre el 2020 y el 2021 la única línea de defensa que disminuyó su índice fue la segunda línea, las demás presentaron un aumento.

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 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.
- Algunos índices y políticas presentaron disminución en 2021 frente al año inmediatamente anterior, aunque fue de forma leve, 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 sugiere realizar una socialización de las recomendaciones derivadas de la evaluación del MIPG y del MECI para así realizar una retroalimentación a los equipos de trabajo y que se puedan fortalecer las dimensiones, políticas y líneas de defensa.
- 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