

INFORME SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG II SEMESTRE 2024

SAPIENCIA

Agencia de Educación
Postsecundaria de Medellín



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

OFICINA DE CONTROL INTERNO

DICIEMBRE 2024



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG	4
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	15



INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es el 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.

Dentro de los objetivos que plantea el modelo están fortalecer el liderazgo y las competencias del talento humano, considerando este factor como el corazón y núcleo del modelo; agilizar, flexibilizar y simplificar la operación de los procesos; promover la coordinación interinstitucional; facilitar y promover la participación efectiva de los ciudadanos, en general desarrollar una cultura organizacional sólida.

El modelo opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones y 17 políticas, enfocados en una orientación a resultados bajo principios de integridad, transparencia y confianza. El instrumento diseñado para la medición del nivel de implementación del Modelo se desarrolla a través de la plataforma informe FURAG de cada vigencia, disponible en la página institucional <https://www.funcionpublica.gov.co/>.

El Sistema de Control Interno tiene como propósito fundamental lograr la eficiencia, eficacia y transparencia en el ejercicio de las funciones de las entidades que conforman el Estado Colombiano. La Unidad de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces está definida en el artículo 9 de la Ley 87 de 1993, como "Uno de los componentes del Sistema de Control Interno del nivel directivo, encargada de medir la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la Alta Dirección en la continuidad del proceso administrativo, la evaluación de los Planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos".

El actual informe es un seguimiento a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en Sapiencia durante el primer semestre de 2024, 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 proceso de Planeación Estratégica.

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 junio y noviembre de 2023

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

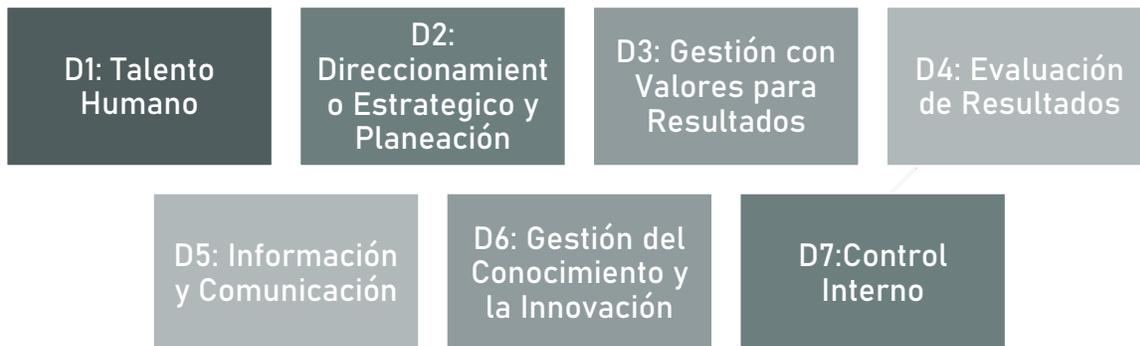
- La administración de riesgos y funciones de cumplimiento. El control y la gestión de riesgos, las funciones de cumplimiento, seguridad, calidad y otras similares supervisan la implementación de prácticas de gestión de riesgo eficaces por parte de la gerencia, y ayudan a los responsables de riesgos 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

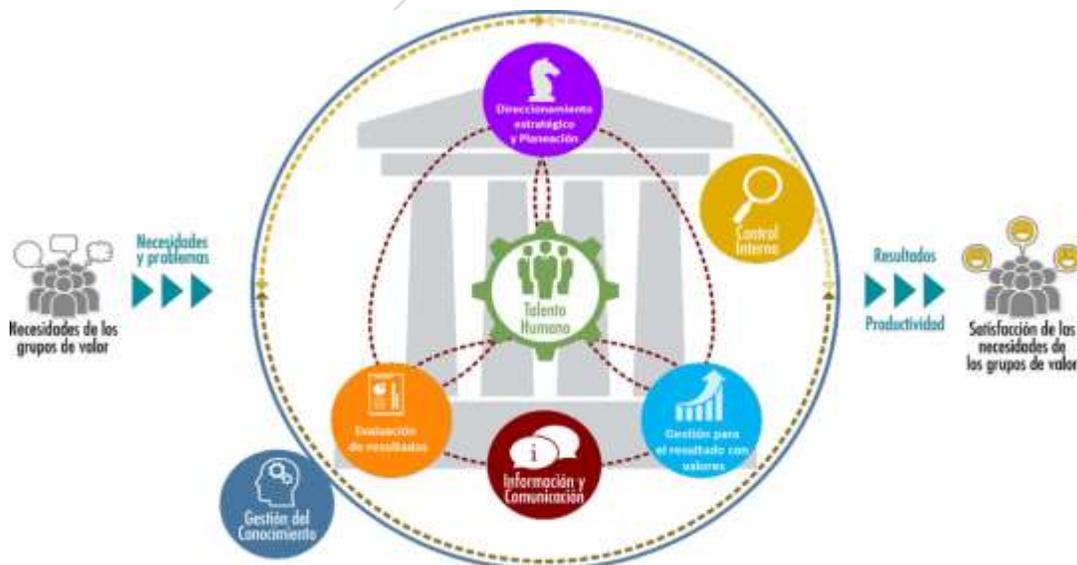
- La función de la auditoría interna, a través de un enfoque basado en el riesgo, proporcionará aseguramiento sobre la eficacia de gobierno, gestión de riesgos y control interno a la alta dirección de la entidad, incluidas las maneras en que funciona la primera y segunda línea de defensa. La Oficina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



D1. 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.

D2. 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.

D3. 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.



D4. 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.

D5. 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.

D6. 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.



D.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.

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

Verificado el informe de seguimiento al MIPG realizado por el proceso de Planeación Estratégica, encuentra esta Oficina que, durante el segundo semestre del 2024, se observa que el porcentaje de avance en la implementación del modelo MIPG en la entidad fue de un 79.6%. Se observa una disminución en el avance durante el segundo semestre de la presente vigencia del 4.3%. Los porcentajes de avance plasmados en tanto en el cuadro N° 1 (83.2%) como en el cuadro N° 2 (79.6%), no coinciden en las cifras del promedio de avance e implementación del modelo.

El porcentaje de avance está contemplado entre los meses de agosto y diciembre de 2024 y se encuentra discriminado por dimensiones, las cuales se relacionan a continuación:



DIMENSIÓN	% DE AVANCE
Dimensión Talento Humano	70.8%
Dimensión Direccionamiento estratégico	86.5%
Dimensión Gestión con Valores para Resultados	73.2%
Dimensión Evaluación de Resultados	76.9%
Dimensión Información y Comunicación	76.0%
Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación	81.2%
Dimensión Control Interno	89.8%
Total Avance	79.6%

- ✓ Con respecto al semestre anterior, disminuyó el avance de las dimensiones de talento humano, evaluación de resultados y control interno.
- ✓ Por el contrario, avanzó un 3.2% con respecto al semestre anterior la dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación.
- ✓ Mantiene los resultados de avance, las dimensiones de Direccionamiento Estratégico, Gestión con Valores para Resultados e Información y Comunicación.

ACCIONES PENDIENTES EN EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG).

Las siguientes acciones o gestiones están pendientes por ejecución en Sapiencia, respecto a MIPG:



- ✓ A la fecha de este informe, se encuentran suscritas un total de siete (7) políticas y cuatro (4) en proceso de aprobación y socialización: elaboración y trámite.
 - Compras y contratación pública.
 - Fortalecimiento organizacional.
 - Seguimiento y evaluación del desempeño institucional.
 - Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.

- ✓ Actualizar el Manual de Administración de Riesgos de la Agencia, bajo el nuevo esquema metodológico de la gestión de riesgos, a cargo de la Oficina de Control Interno y aprobado en el Comité de Coordinación de Control Interno, deberán incluirse los nuevos lineamientos en cuanto a la gestión de riesgos fiscales en los procesos.

- ✓ Avanzar en la implementación y mejoras del componente y política de Gestión Ambiental, en el marco del cronograma ambiental aprobado en Grupo Directivo, y en ejecución por el contratista profesional de SST, contratista Líder de Planeación y Contratista de MIPG-SIG.

Del informe realizado por la contratista de apoyo de MIPG-SIG, se desprende que estos 2 últimos puntos, ya fueron actualizados por el contratista profesional de SST y la contratista de MIPG-SIG y se encuentran en proceso de revisión y aprobación por los líderes respectivos. Sin embargo, para la fecha de la elaboración del presente seguimiento (26/12/2024), no se cuenta con la información descrita por la contratista de apoyo por lo que la misma no logró ser verificada en su totalidad por esta Oficina.

RESULTADOS DE LOS AUTODIAGNÓSTICOS DE LAS POLITICAS

Durante el segundo semestre del año 2024, se realizó el seguimiento al autodiagnóstico con aplicación de la herramienta del DAFP a cada dependencia implicada en el proceso, por medio de reuniones y revisión de evidencias, obteniéndose los siguientes resultados:



No.	POLITICA	PUNTAJE TOTAL
1	Gestión estratégica del Talento Humano	Pendiente
2	Integridad	Pendiente
3	Planeación Institucional	99.8%
4	Compras y contratación pública	Pendiente
5	Gobierno Digital	Pendiente
6	Seguridad Digital	Pendiente
7	Servicio al ciudadano	98.1%
8	Racionalización de Trámites	96.4%
9	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	23.8%
10	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	Pendiente
11	Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	98.9%
12	Gestión Documental	88.6%
13	Gestión del Conocimiento y la Innovación	83%
14	Control interno	87.5%
15	Rendición de cuenta	81.0%
16	Plan anticorrupción	100%
17	Defensa Jurídica	94.3%



Deja constancia esta Oficina, que los autodiagnósticos diligenciados por el proceso de Planeación Estratégica, no fueron enviados con el fin de realizar una inspección minuciosa a los mismos y verificar el real avance de las políticas que hacen parte del Modelo.

Ahora, de la información enviada por el proceso de Planeación Estratégica, se desprende que, en los autodiagnósticos diligenciados, se evaluaron en 12 de las 17 políticas con las que cuenta el Modelo, quedando pendientes los resultados de las políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano, Integridad, Compras y contratación pública, Gobierno Digital, Seguridad Digital y Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional.

Las Políticas de Gestión de Plan Anticorrupción (100%) y Planeación Estratégica (99%) fueron las políticas con los índices más altos. Es importante recordar que este puntaje mide el ranking de las políticas, además de determinar si su desempeño es alto o bajo.

Por su parte, las políticas de Participación Ciudadana en la Gestión Pública (23.8%) y Rendición de Cuentas (81%) fueron las políticas con el puntaje más bajo; estas, representan un reto importante para la Agencia en la implementación del modelo y se deben realizar acciones conjuntas que permitan el avance de las mismas.

No se logra observar del seguimiento elaborado por el proceso de Planeación Estratégica, un avance significativo durante el presente periodo de las políticas en los autodiagnósticos realizados.

Se espera que, para la próxima vigencia, se realicen todos y cada uno los autodiagnósticos de las políticas y determinar acciones de mejora para aumentar el porcentaje de cumplimiento.

RECOMENDACIONES DEL FURAG CON RESPECTO A LOS RESULTADOS DEL 2023

Desde la Función Pública se emitieron una serie de recomendaciones las cuales podrían ser adoptadas para aumentar los porcentajes del desempeño de las diferentes políticas. Estas recomendaciones obedecen a los resultados obtenidos por la implementación del FURAG y fueron enviadas a cada uno de los líderes de las políticas para que elaboraran un plan de mejoramiento, el cual se debe



implementar antes del primer trimestre del 2025 y de esta manera contar con avances en la próxima medición del índice de desempeño institucional.

A continuación, se relacionan las recomendaciones realizadas al **sistema de control interno** por el FURAG, así como quienes son los responsables de cada acción recomendada desde el DAFP a través de los resultados del FURAG, de conformidad con el esquema de responsabilidades denominadas líneas de defensa:

RECOMENDACIONES AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO - FURAG VIGENCIA 2023	
<p>A continuación, se relacionan las recomendaciones realizadas al Sistema de Control Interno de la Entidad de conformidad con los resultados del FURAG para la vigencia 2023</p>	<p>A continuación, se hará una breve introducción sobre el Modulo 7 - Control Interno del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. Este establece las acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste, aspectos que se desarrollan a través del Modelo Estándar de Control Interno-MECI.</p> <p>Dicho modelo cuenta con una estructura de cinco componentes (Ambiente de Control, Evacuación del Riesgo, Actividades de Control, Información y Comunicación y Actividades de Monitoreo) y un esquema de responsabilidades que se distribuyen a lo largo de toda la entidad a través de las denominadas Líneas de Defensa, a saber:</p> <p>*Línea Estratégica: Alta Dirección y Comité Institucional de Control Interno;</p> <p>*1ª Línea de Defensa: servidores en sus diferentes niveles aplican los controles tal como han sido diseñados, como parte del día a día y autocontrol de las actividades de la gestión a su cargo;</p> <p>*2ª Línea de Defensa: Corresponde a la Media y Alta Gerencia, como son la Oficina de Planeación o quien haga sus veces, los Líderes de Proceso, Coordinadores, supervisores o interventores de contratos o proyectos entre otros, establecer mecanismos que les permitan ejecutar un seguimiento o autoevaluación permanente de la gestión, orientando y generando alertas a la 1ª línea de defensa;</p> <p>*3ª Línea de Defensa: Corresponde a la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces hacer el seguimiento objetivo e independiente de la gestión, utilizando los mecanismos y herramientas de auditoría interna, así como estableciendo cursos de acción que le permitan generar alertas y recomendaciones a la administración, a fin de evitar posibles incumplimientos o materializaciones de riesgos en los diferentes ámbitos de la entidad.</p> <p>Es por lo anterior, que a continuación se relacionan quienes son los responsables de cada acción recomendada desde el DAFP a través de los resultados del FURAG:</p>
<p>Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de interés, entre las cuales se encuentran: Crear, actualizar y difundir los canales internos y externos adecuados para la declaración de conflictos de intereses e impedimentos y recusaciones por parte de servidores públicos y contratistas de la entidad, así como de la ciudadanía</p>	<p>Esta acción está a cargo de las siguientes líneas de defensa:</p> <p>*1ª. Línea de Defensa: Líder del proceso de Atención a la Ciudadanía, Líder proceso Gestión del Talento Humano</p> <p>*2ª. Línea de Defensa: Líder del proceso de Planeación Estratégica (a través del profesional responsable MIPG)</p>
<p>Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Estableces los medios y</p>	<p>Esta acción está a cargo de las siguientes líneas de defensa:</p> <p>*1ª. Línea de Defensa: Líder del proceso de Atención a la Ciudadanía, Líder proceso Gestión del Talento Humano</p>



<p>mecanismos para la declaración y gestión de conflictos de interés, impedimentos y recusaciones</p>	<p>*2ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso de Planeación Estratégica</i> (a través del profesional responsable MIPG)</p>
<p>Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Implementar mecanismos preventivos frente a potenciales conflictos de intereses</p>	<p>Esta acción está a cargo de las siguientes líneas de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso de Atención a la Ciudadanía, Líder proceso Gestión del Talento Humano</i> *2ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso de Planeación Estratégica</i> (a través del profesional responsable MIPG)</p>
<p>Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: La definición de un protocolo o procedimiento para las instancias internas (área, grupo trabajo, comité institucional) respecto al seguimiento y trazabilidad de las situaciones manifestadas como conflictos de interés</p>	<p>Esta acción está a cargo de las siguientes líneas de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso de Atención a la Ciudadanía, Líder proceso Gestión del Talento Humano</i> *2ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso de Planeación Estratégica</i> (a través del profesional responsable MIPG)</p>
<p>Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Llevar a cabo el seguimiento y control a la gestión de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones</p>	<p>Esta acción está a cargo de las siguientes líneas de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso de Atención a la Ciudadanía, Líder proceso Gestión del Talento Humano</i> *2ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso de Planeación Estratégica</i> (a través del profesional responsable MIPG)</p>
<p>Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Revisar las denuncias sobre hechos de corrupción asociados a conflictos de interés recibidas a través del canal de PQRSD y de los canales internos dispuestos por la entidad con el fin de redireccionarlas según el procedimiento adoptado</p>	<p>Esta acción está a cargo de las siguientes líneas de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso de Atención a la Ciudadanía, Líder proceso Gestión del Talento Humano</i> *2ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso de Planeación Estratégica</i> (a través del profesional responsable MIPG)</p>
<p>Analizar que los indicadores utilizados por la entidad permiten medir el logro de objetivos institucionales, el cumplimiento de las metas o los resultados alcanzados</p>	<p>Esta acción está a cargo de las siguientes líneas de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líderes de proceso y sus equipos *2ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso de Planeación Estratégica</i> (a través del profesional responsable del seguimiento a los indicadores de procesos)</p>
<p>Contar con series históricas de los indicadores utilizados por la entidad para hacer seguimiento y evaluación de las políticas públicas</p>	<p>Esta acción está a cargo de la siguiente línea de defensa: *2ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso de Planeación Estratégica</i> (a través del profesional responsable del seguimiento a los indicadores de procesos)</p>
<p>Cuantificar el total de acciones de mejora a las que no se les hizo cierre efectivo con respecto a los planes de mejoramiento vigentes con corte a 31 de diciembre de la vigencia evaluada</p>	<p>Esta acción está a cargo de la 3ª Línea de Defensa, <i>la Oficina de Control Interno</i>. Durante cada vigencia, se realiza un seguimiento anual a los planes de mejoramiento que resultan de las auditorías internas realizadas por la Oficina de Control Interno de Sapiencia. En el mismo, se deja constancia del total de acciones a las se les realizó el respectivo seguimiento. El seguimiento a los mencionados planes, es enviando a los líderes responsables de las acciones de mejoramiento y al Representante Legal de la Entidad para su conocimiento y los fines que considere pertinentes.</p>



<p>Cuantificar el total de acciones de mejora a las que se les hizo seguimiento por parte de las oficinas de control interno con respecto a los planes de mejoramiento vigentes con corte a 31 de diciembre de la vigencia evaluada</p>	<p>Esta acción está a cargo de la 3ª Línea de Defensa, la Oficina de Control Interno.</p> <p>Durante cada vigencia, se realiza un seguimiento anual a los planes de mejoramiento que resultan de las auditorías internas realizadas por la Oficina de Control Interno de Sapiencia. En el mismo, se deja constancia de las acciones de mejora a las que se le realizó el respectivo seguimiento. El seguimiento a los mencionados planes, es enviando a los líderes responsables de las acciones de mejoramiento y al Representante Legal de la Entidad para su conocimiento y los fines que considere pertinentes.</p>
<p>Definir e implementar controles para mitigar los riesgos de corrupción. Estos controles deben incluir un propósito</p>	<p>Esta acción está a cargo de las siguientes líneas de defensa:</p> <p>*1ª. Línea de Defensa: Líderes de proceso y sus equipos</p> <p>*2ª. Línea de Defensa: Media y Alta Gerencia: Jefes de planeación o quienes hagan sus veces, coordinadores de equipos de trabajo, comités de riesgos (donde existan) comité de contratación, áreas financieras, de TIC, entre otros que generen información para el Aseguramiento de la operación</p>
<p>Definir e implementar controles para mitigar los riesgos de corrupción. Estos controles deben incluir un responsable</p>	<p>Esta acción está a cargo de las siguientes líneas de defensa:</p> <p>*1ª. Línea de Defensa: Líderes de proceso y sus equipos</p> <p>*2ª. Línea de Defensa: Media y Alta Gerencia: Jefes de planeación o quienes hagan sus veces, coordinadores de equipos de trabajo, comités de riesgos (donde existan) comité de contratación, áreas financieras, de TIC, entre otros que generen información para el Aseguramiento de la operación</p>
<p>Desarrollar las actividades propuestas en materia de integridad en la caja de herramientas dispuesta por Función Pública a los servidores públicos y contratista</p>	<p>Esta acción está a cargo de las siguientes líneas de defensa:</p> <p>*1ª. Línea de Defensa: Líder del proceso Gestión del Talento Humano</p> <p>*2ª. Línea de Defensa: Líder del proceso de Planeación Estratégica</p>

<p>Desarrollar mecanismos para que los grupos de valor o de interés y ciudadanía en general, pueden acceder a información publicada en medios no digitales (carteleras o tableros ubicados en sitios abiertos al público)</p>	<p>Esta acción está a cargo de las siguientes líneas de defensa:</p> <p>*1ª. Línea de Defensa: Líder del proceso de Atención a la Ciudadanía</p> <p>*2ª. Línea de Defensa: Líder del proceso de Planeación Estratégica (a través del profesional responsable de la caracterización de grupos de valor)</p>
<p>Documentar, a manera de un inventario o esquema similar, el conocimiento de los servidores, de carácter estratégico para la entidad, para mitigar el riesgo de fuga de conocimiento</p>	<p>Esta acción está a cargo de las siguientes líneas de defensa:</p> <p>*1ª. Línea de Defensa: Líderes de proceso y sus equipos:</p> <p>*2ª. Línea de Defensa: Líder del proceso de Planeación Estratégica (a través del profesional encargado de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación)</p>
<p>Establecer convenios, acuerdos o esquemas de trabajo colaborativo para fortalecer el conocimiento de los servidores de la entidad</p>	<p>Esta acción está a cargo de la siguiente línea de defensa:</p> <p>*1ª. Línea de Defensa: Líder del proceso Gestión del Talento Humano (Subdirección Administrativa)</p>
<p>Evaluar los niveles de satisfacción de los</p>	<p>Esta acción está a cargo de la siguiente línea de defensa:</p>



grupos de valor o de interés y ciudadanía en general, con los canales de comunicación a través de los cuales se les brinda la información	*1ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso Atención a la Ciudadanía</i> (Subdirección Administrativa)
Formular, implementar y documentar planes de tratamiento, para fortalecer los controles	Esta acción está a cargo de las siguientes líneas de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líderes de proceso y sus equipos: *2ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso de Planeación Estratégica</i>
Generar estrategias para el desarrollo de una cultura de integridad pública	Esta acción está a cargo de las siguientes líneas de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso Gestión del Talento Humano</i> *2ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso de Planeación Estratégica</i> (se realiza a través del componente # 6 - Iniciativas Adicionales de la Entidad)
Generar indicadores que permitan hacer seguimiento y evaluación a la implementación a la estrategia de integridad pública	Esta acción está a cargo de la siguiente línea de defensa: *2ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso de Planeación Estratégica</i> (se realiza a través del profesional encargado del seguimiento a los indicadores de procesos de la Entidad)
Generar proyectos de aprendizaje en equipo o aprendizaje interinstitucional	Esta acción está a cargo de las siguientes líneas de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso Gestión del Talento Humano</i> *2ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso de Planeación Estratégica</i> (a través del profesional encargado de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación)
Generar, por parte del jefe de control interno o quien hace sus veces, alertas o recomendaciones con alcance preventivo en relación con el cumplimiento o retrasos frente a las acciones implementadas para la prevención de fraude, la corrupción, en lavado de activos y financiación del terrorismo	Esta acción está a cargo de la 3ª Línea de Defensa, <i>la Oficina de Control Interno.</i> Durante cada vigencia, se realizan dos (2) seguimientos a la gestión de los riesgos realizada por la entidad tanto a los riesgos de proceso como a los riesgos de corrupción, en los cuales se evalúan los hechos de fraude, lavados de activos entre otros. El informe es puesto en conocimiento del Representante Legal de la Entidad para los fines que el mismo considere necesarios.
Generar, por parte del jefe de control interno o quien hace sus veces, alertas o recomendaciones con alcance preventivo en relación con el cumplimiento o retrasos que afectan la defensa jurídica y prevención del daño antijurídico	Esta acción está a cargo de la 3ª Línea de Defensa, <i>la Oficina de Control Interno.</i> Durante cada vigencia, se realizan dos (2) seguimientos a las PQRSDF radicadas en la Agencia, realizando las recomendaciones de rigor en cuanto a la importancia del cumplimiento de las respuestas en los términos establecidos por la norma. El informe es puesto en conocimiento del Representante Legal de la Entidad para los fines que el mismo considere pertinentes y necesarios.
Identificación los riesgos de los procesos, tomando como referencia su alcance	Esta acción está a cargo de las siguientes líneas de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líderes de proceso y sus equipos: *2ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso de Planeación Estratégica</i> (a través del profesional encargado del seguimiento a la gestión de los riesgo de la entidad)
Identificación los riesgos de los procesos, tomando como referencia sus actividades clave de éxito	Esta acción está a cargo de las siguientes líneas de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líderes de proceso y sus equipos: *2ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso de Planeación Estratégica</i> (a través del profesional



	encargado del seguimiento a la gestión de los riesgos de la entidad)
Identificar las instancias responsables del seguimiento y monitoreo a la gestión del riesgo institucional, incluyendo al Oficial de seguridad de la información o quien haga sus veces, como instancia de 2a línea de defensa, encargada de evaluar en cumplimiento de los controles asociados a las Políticas de Seguridad de la Información	Esta acción está a cargo de las siguientes líneas de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líderes de proceso y sus equipos: *2ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso de Planeación Estratégica</i> (a través del profesional encargado del seguimiento a la gestión del riesgo de la entidad), Líder del <i>proceso Gestión Sistemas de Información</i> .
Identificar las instancias responsables del seguimiento y monitoreo a la gestión del riesgo institucional, incluyendo otras instancias de 2a línea identificadas de alta o media gerencia como secretarios de despacho, subdirectores, directores técnicos, coordinadores, gerentes de proyectos u otros, que lideran temas estratégicos transversales y reportan alertas con base en los seguimientos realizados al respecto, acorde con lo establecido en la política de administración del riesgo en el marco del esquema de líneas de defensa	Esta acción está a cargo de las siguientes líneas de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líderes de proceso y sus equipos: *2ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso de Planeación Estratégica</i> (a través del profesional encargado del seguimiento a la gestión de los riesgos de la entidad)
Identifica las posibles situaciones que afecten la integridad pública teniendo en cuenta el procedimiento para el procesamiento de las denuncias recibidas (internas y externas)	Esta acción está a cargo de la siguiente línea de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso Gestión del Talento Humano</i> , Jefe <i>Oficina Asesora Jurídica</i> , Líder <i>del proceso Atención a la Ciudadanía</i> .
Identifica las posibles situaciones que afecten la integridad pública teniendo en cuenta el procedimiento para las denuncias entre la ciudadanía y grupos de valor	Esta acción está a cargo de la siguiente línea de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso Gestión del Talento Humano</i> , Jefe <i>Oficina Asesora Jurídica</i> , Líder <i>del proceso Atención a la Ciudadanía</i> .
Identifica las posibles situaciones que afecten la integridad pública teniendo en cuenta el procedimiento para las denuncias entre sus servidores públicos y contratistas	Esta acción está a cargo de la siguiente línea de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso Gestión del Talento Humano</i> , Jefe <i>Oficina Asesora Jurídica</i> , Líder <i>del proceso Atención a la Ciudadanía</i> .
Identifica las posibles situaciones que afecten la integridad pública teniendo en cuenta el seguimiento a las denuncias internas y externas	Esta acción está a cargo de la siguiente línea de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso Gestión del Talento Humano</i> , Jefe <i>Oficina Asesora Jurídica</i> , Líder <i>del proceso Atención a la Ciudadanía</i> .
Identifica las posibles situaciones que afecten la integridad pública teniendo en cuenta los canales externos de denuncia	Esta acción está a cargo de la siguiente línea de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso Gestión del Talento Humano</i> , Jefe <i>Oficina Asesora Jurídica</i> , Líder <i>del proceso Atención a la Ciudadanía</i> .
Identifica las posibles situaciones que	Esta acción está a cargo de la siguiente línea de defensa:



afecten la integridad pública teniendo en cuenta los canales internos de denuncia	*1ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso Gestión del Talento Humano</i> , Jefe <i>Oficina Asesora Jurídica</i> , Líder <i>del proceso Atención a la Ciudadanía</i> .
Identifica las posibles situaciones que afecten la integridad pública teniendo en cuenta los procesos de capacitación institucional relacionados con escenarios para mejorar el conocimiento sobre el régimen disciplinario en lo relacionado con la obligación de denunciar irregularidades	Esta acción está a cargo de la siguiente línea de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso Gestión del Talento Humano</i> , Jefe <i>Oficina Asesora Jurídica</i> .
Implementar en la entidad el plan de tratamiento de riesgos de seguridad de la información	Esta acción está a cargo de la siguiente línea de defensa: *2ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso de Planeación Estratégica</i> (a través del profesional encargado del seguimiento a la gestión del riesgo de la entidad), Líder del <i>proceso Gestión Sistemas de Información</i> .
Incluir en los procesos de inducción el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	Esta acción está a cargo de la siguiente línea de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso Gestión del Talento Humano</i> (Subdirección Administrativa)
Incluir la estrategia anual de integridad en la planeación institucional	Esta acción está a cargo de las siguientes líneas de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso Gestión del Talento Humano</i> *2ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso de Planeación Estratégica</i> (se realiza a través del componente # 6 - Iniciativas Adicionales de la Entidad)
Incluir y contemplar desde la planeación estratégica, acciones asociados al Código de integridad	Esta acción está a cargo de las siguientes líneas de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso Gestión del Talento Humano</i> *2ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso de Planeación Estratégica</i> (se realiza a través del componente # 6 - Iniciativas Adicionales de la Entidad)
Incorporar actividades para preparar a los servidores públicos que se retiran de la entidad por distintas causales en la planeación del talento humano de la entidad	Esta acción está a cargo de la siguiente línea de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso Gestión del Talento Humano</i> (Subdirección Administrativa)
Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad	Esta acción está a cargo de la siguiente línea de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso Gestión del Talento Humano</i> (Subdirección Administrativa)
Incorporar actividades que promuevan la inclusión y diversidad (personas con discapacidad) en la planeación del talento humano de la entidad	Esta acción está a cargo de la siguiente línea de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso Gestión del Talento Humano</i> (Subdirección Administrativa)
Medir los cambios de percepción, condiciones de bienestar y otros para determinar los efectos para los grupos de valor frente a la gestión de la entidad (indicadores de efectividad)	Esta acción está a cargo de las siguientes líneas de defensa: *1ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso de Atención a la Ciudadanía</i> , Líder <i>proceso Gestión del Talento Humano</i> *2ª. Línea de Defensa: Líder del <i>proceso de Planeación Estratégica</i> (a través del profesional responsable MIPG)
Realizar auditorías internas, externas y de certificación o recertificación respecto al	Durante la vigencia 2023, se realizó la auditoria basada en Riesgos al proceso de Gestión de Sistemas de Información, la cual estuvo enfocada al cumplimiento de la ISO 27001, fue realizada por el auditor Bayron Ángel Delgado, Chef Executiva Office de la empresa shinraisecurity. Los



estándar ISO 27001 en la entidad	resultados de la misma fueron puestos en conocimiento de la Representante Legal para la fecha, así como al líder del proceso de Gestión de Sistemas de Información. De la misma, se formuló Plan de Mejoramiento, mismo que viene siendo implementado a la fecha.
Revisar periódicamente la pertinencia y funcionalidad de los indicadores utilizados por la entidad para hacer seguimiento y evaluación de las políticas públicas	Esta acción está a cargo de la siguiente línea de defensa: *2ª. Línea de Defensa: Líder del proceso de Planeación Estratégica (se realiza a través del profesional encargado del seguimiento a los indicadores de procesos de la Entidad)
Verificar, por parte de la alta dirección y/o comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, que se atiendan las causales de retiro estrictamente señaladas por la ley	Esta acción está a cargo de la siguiente línea de defensa: *Línea Estratégica: Representante Legal de la Entidad y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.
Verificar, por parte del jefe de control interno o quien hace sus veces, que en el ejercicio de planeación institucional, se establecieran objetivos claros para definir la ruta estratégica para el cumplimiento misional	Esta acción está a cargo de la 3ª Línea de Defensa, la Oficina de Control Interno. De manera semestral, la Oficina de Control Interno realiza la respectiva Evaluación Institucional de la Gestión por Dependencias, en la cual se verifica los objetivos propuestos por cada proceso dentro del Plan de Acción Institucional planeado para cada vigencia para el cumplimiento de la misionalidad de la entidad. Los resultados, son puestos en conocimiento tanto del Representante Legal de la Entidad como del Líder del proceso de Planeación Estratégica.
Verificar, por parte del jefe de control interno o quien hace sus veces, que en el ejercicio de planeación institucional, se establecieran responsables, metas y tiempo para el seguimiento y aplicación de controles que garanticen de forma razonable, su cumplimiento	Esta acción está a cargo de la 3ª Línea de Defensa, la Oficina de Control Interno. De manera semestral, la Oficina de Control Interno realiza la respectiva Evaluación Institucional de la Gestión por Dependencias, en la cual se verifica el cumplimiento del Plan de Acción Institucional planeado para cada vigencia. Los resultados, son puestos en conocimiento tanto del Representante Legal de la Entidad como del Líder del proceso de Planeación Estratégica.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

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

- ✓ Se logró evidenciar que, durante el segundo semestre de la presente vigencia, se presentó una disminución del porcentaje de avance frente a la implementación del Modelo.
- ✓ Los autodiagnósticos no fueron verificados en su totalidad toda vez que no fueron remitidos en oportunidad a esta Oficina por el proceso de Planeación Estratégica.

Se recomienda al proceso de Planeación Estratégica, continuar remitiendo a esta Oficina, toda la información concerniente a los autodiagnósticos del avance y la implantación del MIPG, con el fin de realizar una exhaustiva verificación y dar un concepto claro del avance real del Modelo.

- ✓ Se logró evidenciar el reporte realizado al DAFP a través del FURAG de la evaluación anual de la gestión y desempeño de entidad y del avance del Sistema de Control Interno. La misma, fue realizada en el mes de mayo de la presente anualidad.
- ✓ Se recomienda a cada de una de las dependencias responsables de las diferentes dimensiones, gestionar todos los aspectos relacionados en el informe de seguimiento N° 2 de MIPG liderado por el proceso de Planeación Estratégica, con el fin de lograr un mayor avance de las diferentes dimensiones.
- ✓ Si bien del informe se logra desprender que se avanzó tanto en la actualización del Manual de Administración de Riesgos de la Agencia, bajo el nuevo esquema metodológico de la gestión de riesgos, así como en la implementación de política de Gestión Ambiental, las mismas no lograron ser verificadas por esta Oficina, toda vez que la información concerniente a las actividades desarrolladas, no fueron allegadas con oportunidad por parte del responsable del proceso.



- ✓ Se continúa recomendando para que el personal de planta y los colaboradores contratistas, realizar el curso gratuito virtual de 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> así como el curso de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/cursos/curso-integridad>.

Así mismo, una vez sea realizado los mencionados cursos, los mismos deben ser reportados a Gestión del Talento Humano con el fin de llevar el respectivo control.

- ✓ Se recomienda continuar con la elaboración de los autodiagnósticos cuatrimestralmente de MIPG de cada una de las dimensiones con el fin de medir el avance y así dar continuidad a la implementación del modelo. Así mismo, para que se socializasen los resultados con cada dependencia con el fin de retroalimentar a los equipos y continuar con la respectiva mejora de los procesos y por supuesto de MIPG como tal.

Se recomienda especialmente, prestar debida atención a la Participación Ciudadana en la Gestión Pública (23.8%) y Rendición de cuenta (81%) pues fueron las políticas con el puntaje más bajo.

- ✓ Frente a la Política de Control Interno, se recomienda analizar la relación elaborada por esta oficina de las recomendaciones realizadas por el FURAG vigencia 2023, en la cual se da claridad quien es la línea de defensa del MECI, encargada de gestionar las actividades de cada recomendación.
- ✓ Se recomienda que en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño se continúe socializando el estado de la gestión de riesgos de procesos y riesgos de corrupción, como uno de los mandatos que desde MIPG imparte al comité y que también hace parte de la evaluación FURAG de cada vigencia.



En los términos anteriormente descritos, se llevó a cabo el informe de seguimiento a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Cordialmente,

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