



INFORME SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACION DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION - MIPG I SEMESTRE 2023

Oficina de Control Interno
JUNIO - 2023

SAPIENCIA

Agencia de Educación
Postsecundaria de Medellín



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG.....	4
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	14

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.

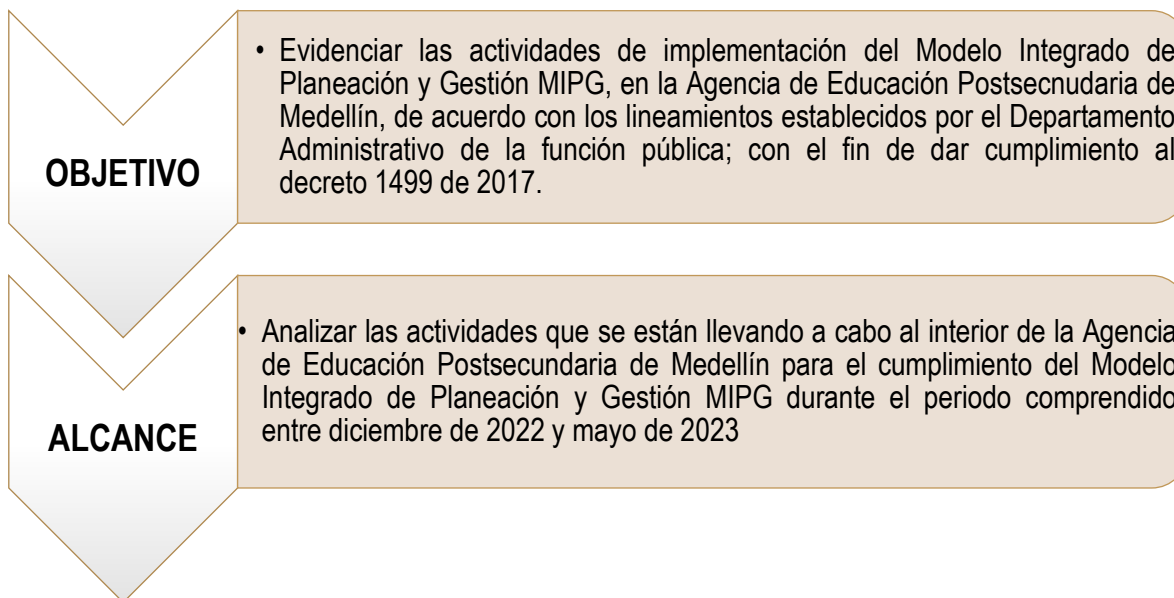
Dentro de los objetivos que plantea el modelo están fortalecer el liderazgo y las competencias del talento humano, considerando este factor como el corazón y núcleo del modelo; agilizar, flexibilizar y simplificar la operación de los procesos; promover la coordinación interinstitucional; facilitar y 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 19 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/>.

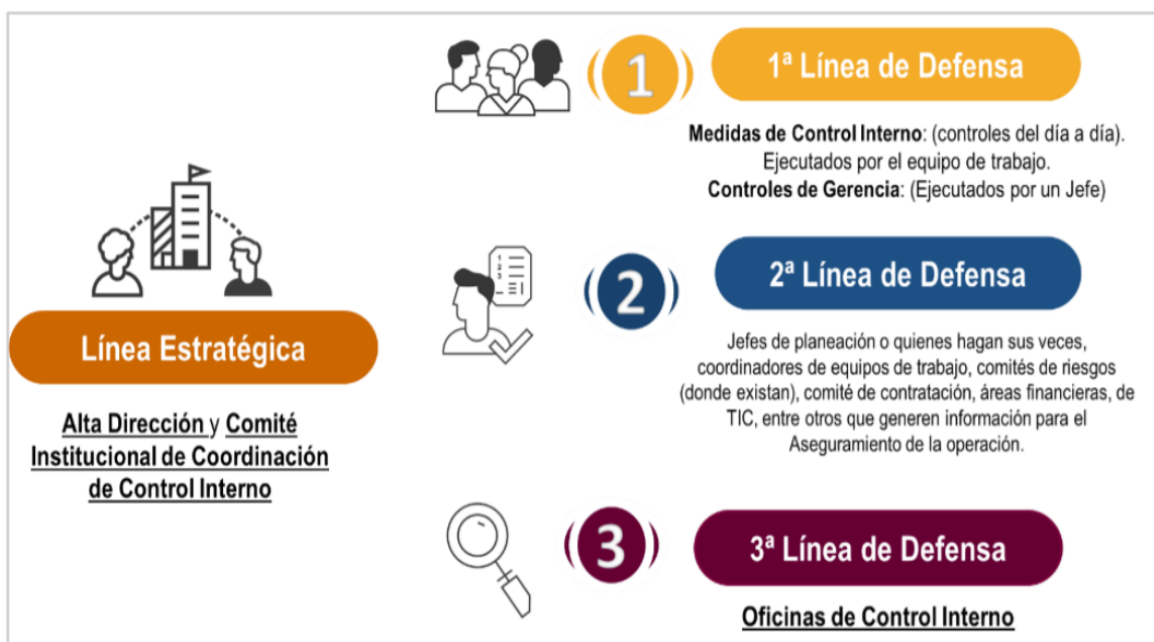
El Sistema de Control Interno tiene como propósito fundamental lograr la eficiencia, eficacia y transparencia en el ejercicio de las funciones de las entidades que conforman el Estado Colombiano. La Unidad de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces está definida en el artículo 9 de 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 2023, 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



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

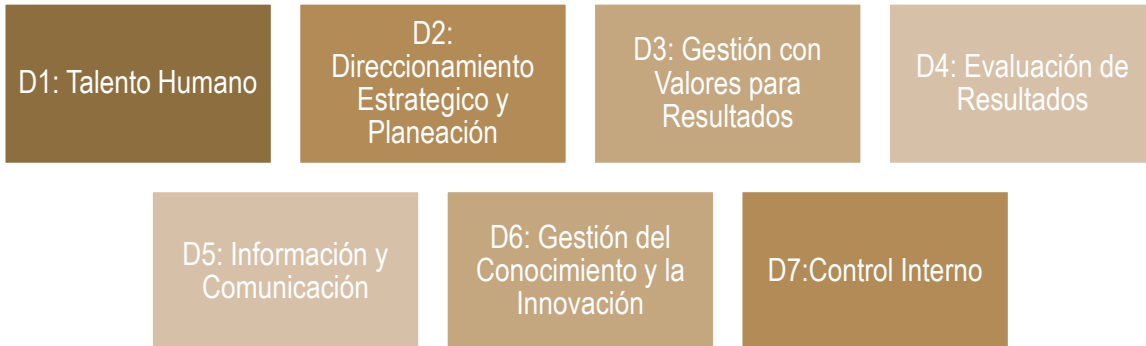
- La administración de riesgos y funciones de cumplimiento. El control y la gestión de riesgos, las funciones de cumplimiento, seguridad, calidad y otras similares supervisan la implementación de prácticas de gestión de riesgo eficaces por parte de la gerencia, y ayudan a los responsables de riesgos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

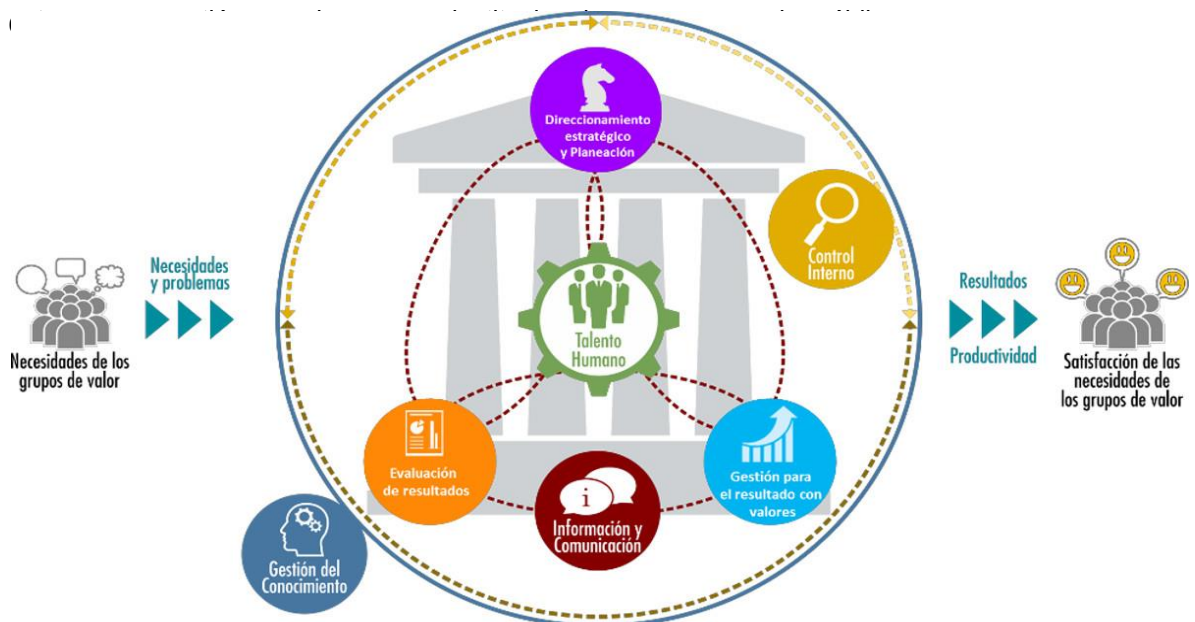
- La función de la auditoría interna, a través de un enfoque basado en el riesgo, proporcionará aseguramiento sobre la eficacia de gobierno, gestión de riesgos y control interno a la alta dirección de la entidad, incluidas las maneras en que funciona la primera y segunda línea de defensa. La Oficina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



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

Dentro del primer semestre del 2023, el avance en la implementación del modelo MIPG en Sapiencia se encuentra en un 78.9%, con un avance frente al segundo semestre del 2022 el cual fue de 74,4%. Este porcentaje de avance está contemplado entre diciembre del 2022 y mayo del 2023 y se encuentra discriminado a continuación:

DIMENSIÓN	% DE AVANCE
Dimensión Talento Humano	72.8%
Dimensión Direccionamiento estratégico	83.6%
Dimensión Gestión con Valores para Resultados	65.8%
Dimensión Evaluación de Resultados	97.1%
Dimensión Información y Comunicación	70.5%
Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación	73.9%
Dimensión Control Interno	89%
Total Avance	78.9%

- La dimensión de Talento Humano se encuentra en un 72.8% de avance, mostrando un avance frente al último seguimiento en el cual el porcentaje de avance fue de 64,0%. Presentando un progreso en el requisito de Gestión Estratégica del Talento Humano en 83.6%, mientras que el requisito de Integridad con el 62%.
- La dimensión de Direccionamiento estratégico se encuentra en un 83.6%, evidenciando una disminución frente al seguimiento anterior, el cual se tenía un 84.6% de avance. Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en las políticas de Planeación institucional 83.6%, Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público (100%), mientras que en Compras y Contratación pública fue de 67.1%.
- La dimensión de Gestión con valores para resultados se encuentra en un 65.8%, mostrando un avance, toda vez que en el último informe su estado fue de 51,0% de avance. Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en las políticas de Fortalecimiento Institucional y simplificación de Procesos (78%), Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público (100%), Servicio al ciudadano (75%), Racionalización de Trámites (55%),

Participación Ciudadana en la Gestión Pública (50%), Gobierno digital (45,0%), Seguridad digital (50%), Defensa jurídica (99,0%) y Gestión Ambiental (40,0%).

- La dimensión de Evaluación de resultados se encuentra en un 97.1%, avanzando frente a la ultimo seguimiento donde se tenía un avance del 93,0%. 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 70.5%, mostrando un retroceso en su estado, toda vez que en el último seguimiento se tenía un 72.5% de avance. Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en las políticas Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción (66.7%), Gestión de la información estadística (56.7%) y Gestión documental (88%).
- La dimensión de Gestión del conocimiento y la innovación se encuentra en un 73.9%, evidenciando un avance frente al seguimiento anterior donde fue del 72,0%. 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 89%, avanzando frente al último seguimiento donde fue del 78,0%. Los requisitos que contempla esta dimensión están enmarcados en la Sistema de Control Interno.

RESULTADOS DE LOS AUTODIAGNÓSTICOS DE LAS POLITICAS

Entre el mes de diciembre de 2022 y mayo de 2023 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.	ITEM	PUNTAJE TOTAL
1	Integridad	73,9%
2	Gestión Documental	Sin dato
3	Conflicto de intereses	44%
4	Gestión del Conocimiento y la Innovación	71.8%

5	Gestión de Plan Anticorrupción	100%
6	Servicio al Ciudadano	85.1%
7	Gestión de la información Estadística	70.6%
8	Gestión de rendición de cuentas	83.6%
9	Gestión Política de defensa jurídica	99%

En autodiagnósticos diligenciados, se evaluaron en 9 de las 17 políticas con las que cuenta el Modelo. Las Políticas de Gestión de Defensa Jurídica (99%) y Gestión de Plan Anticorrupción (100%) Servicio al Ciudadano (98.8%) 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, Gestión de conflicto de intereses (44%), Gestión de la información estadística (70.6) y Gestión del conocimiento y la información (71.8%) fueron las políticas con el puntaje más bajo, representan un reto importante para la Agencia en la implementación del modelo y se deben realizar acciones conjuntas que permitan el avance de éstas.

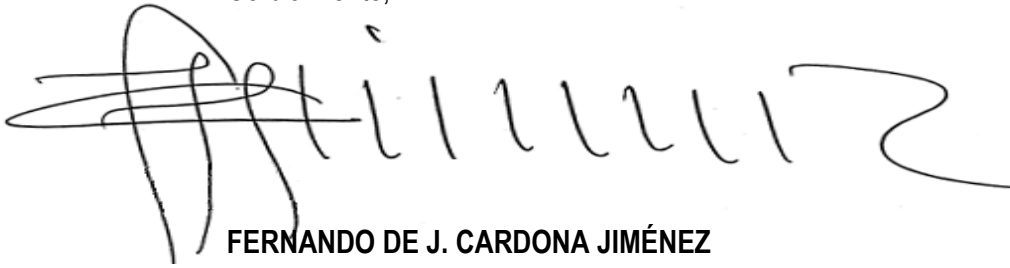
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

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:

- Se pudo observar de una manera satisfactoria el avance de la Agencia en la implementación del Modelo al tener la disposición para el mejoramiento continuo en cada uno de los procesos.
- Se evidenciaron políticas que presentaron aumento durante el último seguimiento frente al año inmediatamente anterior, reflejando las acciones de mejora que se viene realizando para el avance continuo del modelo en la Agencia, sin embargo, se observan brechas de avance entre políticas, por lo cual, sugiere esta Oficina, enfocar esfuerzos en las políticas que presentan menor porcentaje de calificación.
- Desde la entidad se está llevando a cabo la evaluación anual de la gestión y desempeño de las entidades públicas y del avance del Sistema de Control Interno. Reportar al DAFP a través del FURAG, aplicativo que fue habilitado en el mes de junio.
- Adicionalmente se recomienda la actualización de la resolución con las funciones que el comité asumirá adicionalmente de los comités de archivo, de racionalización de trámites, de capacitación y formación para el trabajo, de incentivos y de comité de capacitación y estímulos.
- Se reitera la recomendación para que el personal de planta y los colaboradores contratistas, continúen realizando 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>.
- Se recomienda continuar realizando 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.
- Se recomienda que desde la alta dirección y los líderes de equipos se continúe trabajando y socializando las gestiones de riesgos de procesos y de corrupción para fortalecer el modelo

en la entidad y la cultura requerida para el éxito de dichas gestiones y de la implementación de la nueva metodología.

Cordialmente,



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