

## **INFORME SEGUIMIENTO A LOS RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DEL ÍNDICE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL Y DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA ATRAVÉS DEL FORMULARIO UNICO DE REPORTE Y AVANCE DE LA GESTION FURAG vigencia 2020**

**OBJETIVO DE LA AUDITORÍA:** Analizar los resultados de la Medición del Índice Desempeño Institucional presentado por el Departamento Administrativo de la Función Pública de la vigencia 2020 y dar las recomendaciones respectivas.

### **ARTICULACION CON EL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECI**

La presente auditoría interna de gestión se articula con la 7ª Dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG denominada “Control Interno”, que se realiza de conformidad con la actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI, verificando principalmente los componentes “actividades de control”, “Evaluación del Riesgo” y “Actividades de Control”.

**ALCANCE DE LA AUDITORÍA:** Análisis al resultado del Reporte del índice medición de desempeño – IDL, publicado en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública que se encuentra en el siguiente link <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

**CRITERIOS DE AUDITORIA.** Las normativas a utilizar en esta Auditoría se encuentran establecidas en:

- **Constitución Política de Colombia 1991**, artículo 150; compete al congreso expedir el estatuto general de contratación de la administración pública y en especial de la administración nacional
- **Ley 87 de 1993** Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.

- **Ley 1474 de 2011** – Estatuto anticorrupción
- **Decreto 2482 de 20212** - por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- **Circular Externa No. 100-01-201.** Expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

**METODOLOGÍA:** Análisis de los datos tomados de la calificación emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la medición del Índice de Desempeño Institucional mediante las respuestas dadas en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) por parte de la Institución, correspondiente a la vigencia 2020.

#### **FUENTES DE INFORMACIÓN**

Reporte de resultados consolidados por entidad, emitido por el DAFP

#### **RIESGOS EVALUADOS**

Para este proceso no aplican

**EQUIPO AUDITOR:** Nora Isnela Gómez Orozco – Profesional Universitario  
Stella Colonia Neira – Jefe Oficina Control Interno

## DESARROLLO DE LA AUDITORIA

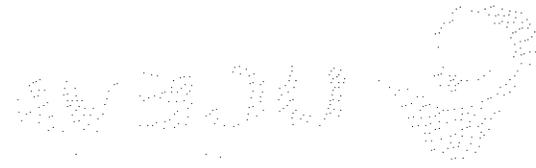
De acuerdo a lo establecido en la Circular externa No.100-01-2021 emitida por el DAFP; el propósito de la medición de la vigencia 2020 es brindar la información necesaria para que las entidades, en el nivel nacional y territorial, identifiquen los avances y necesidades de mejora en materia de gestión y control, con el fin de que se emprendan acciones de intervención para avanzar, en términos de eficiencia y eficacia, en la gestión institucional, teniendo como insumo fundamental los índices de desempeño institucional IDI, los índices asociados a cada una de sus políticas y el Índice del Sistema de Control Interno.

Para determinar el IDI la Institución diligenció los formularios únicos de reporte y avance de la gestión FURAG, correspondiente a la vigencia 2020, los cuales están a cargo de la Oficina de Planeación y la Oficina de Control Interno, que contienen un total de 444 y 55 preguntas respectivamente, las evidencias de cumplimiento están a cargo de los responsables de cada política.

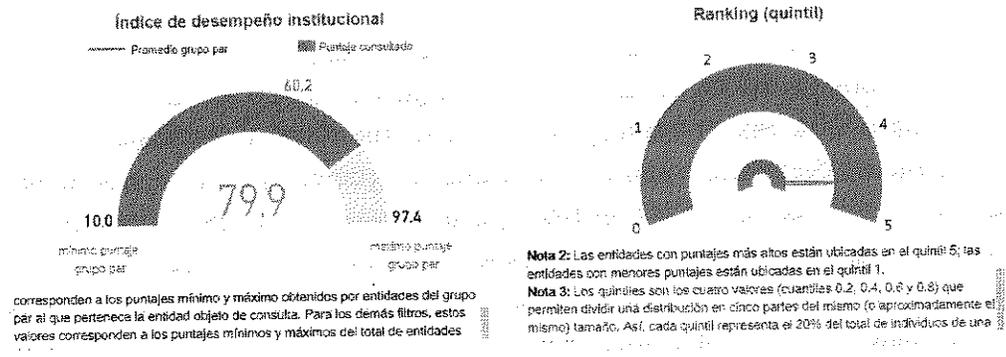
Se aclara que no todas las preguntas son calificadas en el Índice de Desempeño Institucional, dado que algunas son de tipo informativo.

La calificación para la vigencia 2020 de la Institución fue de 79.9 puntos donde el promedio del grupo par fue 60.2; esto nos sitúa en el quintil 5.

Para la medición se tiene en cuenta que la Institución la ubican como Establecimiento Público, del nivel territorial de la Rama Ejecutiva, en el grupo par de avanzado; lo cual nos indica que las preguntas y exigencias son mayores.



**I. Resultados generales**



El resultado obtenido del Índice de Desempeño Institucional, comparado con las vigencias 2018 y 2019, nos indica que estamos cumpliendo con los objetivos de las diferentes políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión; “hacia una mejor producción de bienes y prestación de servicios, con criterios de calidad, atendiendo las necesidades de la ciudadanía, en el marco de la legalidad, la eficiencia y la transparencia” conforme lo expresado en el correo emitido por el Director General del Departamento Administrativo de la Función Pública a la Institución.

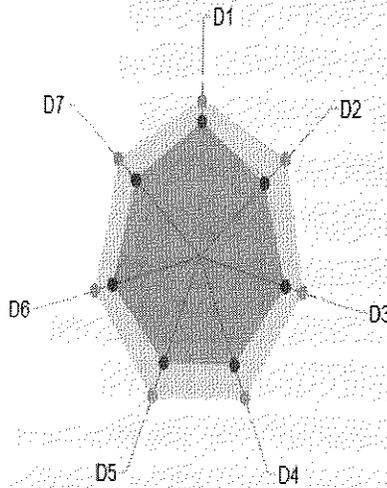
COMPARATIVO FURAG			
VIGENCIA 2018 - 2019 - 2020			
	VIGENCIA 2020	VIGENCIA 2019	VIGENCIA 2018
Índice de Desempeño Institucional	79,9	73,1	63,1

Igualmente, como el MIPG opera a través de 7 dimensiones que agrupan las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, que, implementadas de manera articulada e intercomunicada, permiten que el MIPG funcione, a continuación, se presenta el resultado obtenido en FURAG por cada una de ellas desagregada por Dimensión; igualmente se presenta el resultado obtenido por Política.

RESULTADOS POR DIMENSIÓN	
D1: Talento Humano	85,2
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	74,9
D3: Gestión para Resultados con Valores	80,9
D4: Evaluación de Resultados	75,7
D5: Información y Comunicación	74,4
D6: Gestión del Conocimiento	82,3
D7: Control Interno	76,7

**II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño**

● Valor máximo de referencia ● Puntaje consultado



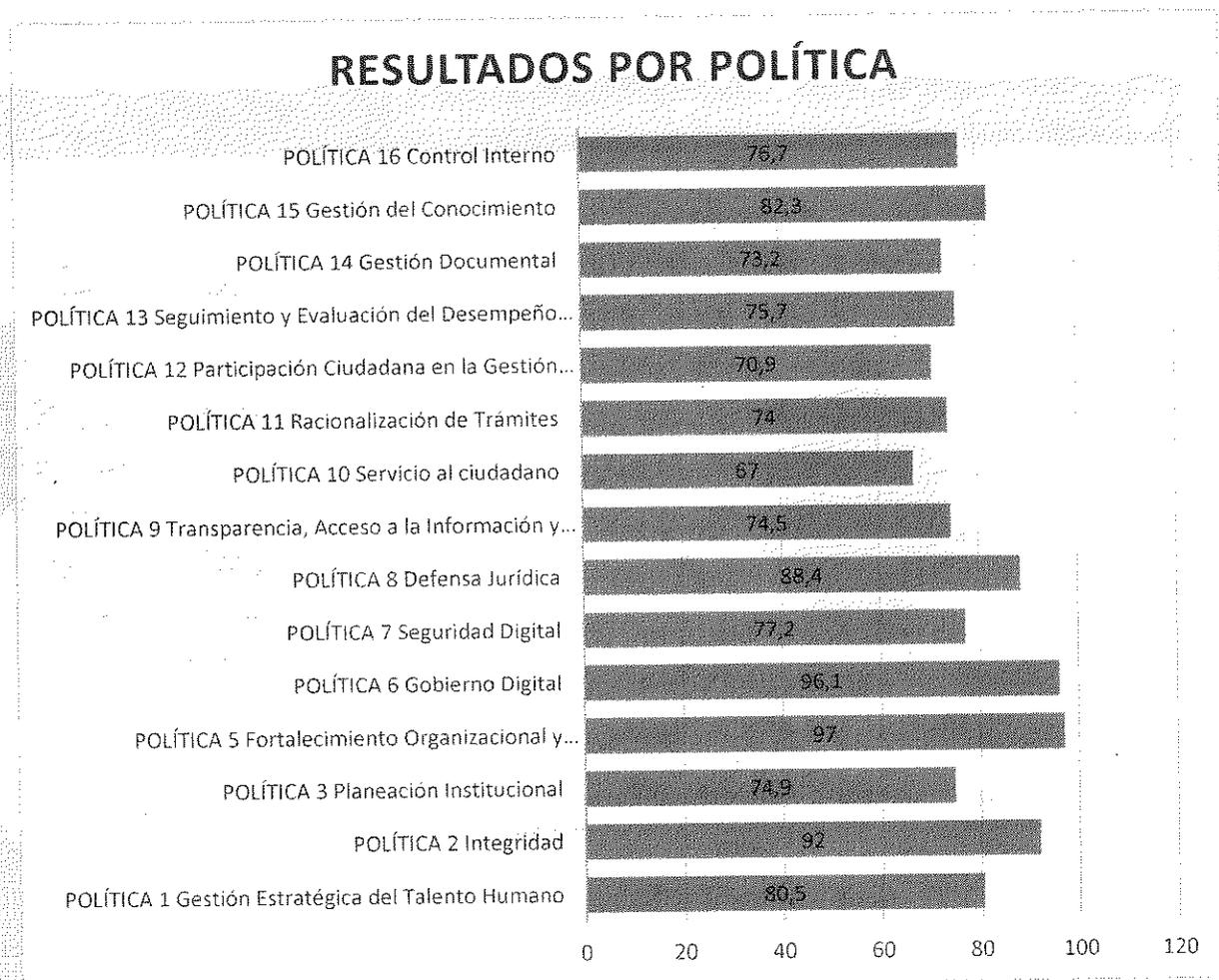
Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	85,2	97,7
D2: Direccionamiento y Planeación	74,9	98,8
D3: Gestión para Resultados	80,9	97,2
D4: Evaluación de Resultados	75,7	98,2
D5: Información y Comunicación	74,4	97,9
D6: Gestión del conocimiento	82,3	98,7
D7: Control Interno	76,7	97,6

**Nota:** Para el filtro o consulta de una sola entidad, el máximo corresponden al puntaje máximo obtenido por entidades del grupo par al que pertenece la entidad objeto de consulta. Para los demás filtros, estos valores corresponden al puntaje máximo del total de entidades del orden territorial.

El Índice de Desempeño de las dimensiones comparado con el valor máximo de referencia, nos infiere que las dimensiones de Direccionamiento y Planeación e Información y Comunicación, son las que debemos fortalecer para la siguiente medición.

### Resultados por Política

El resultado de la medición por política, nos indica que la política 5 – Fortalecimiento Organizacional y simplificación de los procesos es la de mayor puntaje y la política 10 – Servicio al Ciudadano, presenta el menor puntaje.

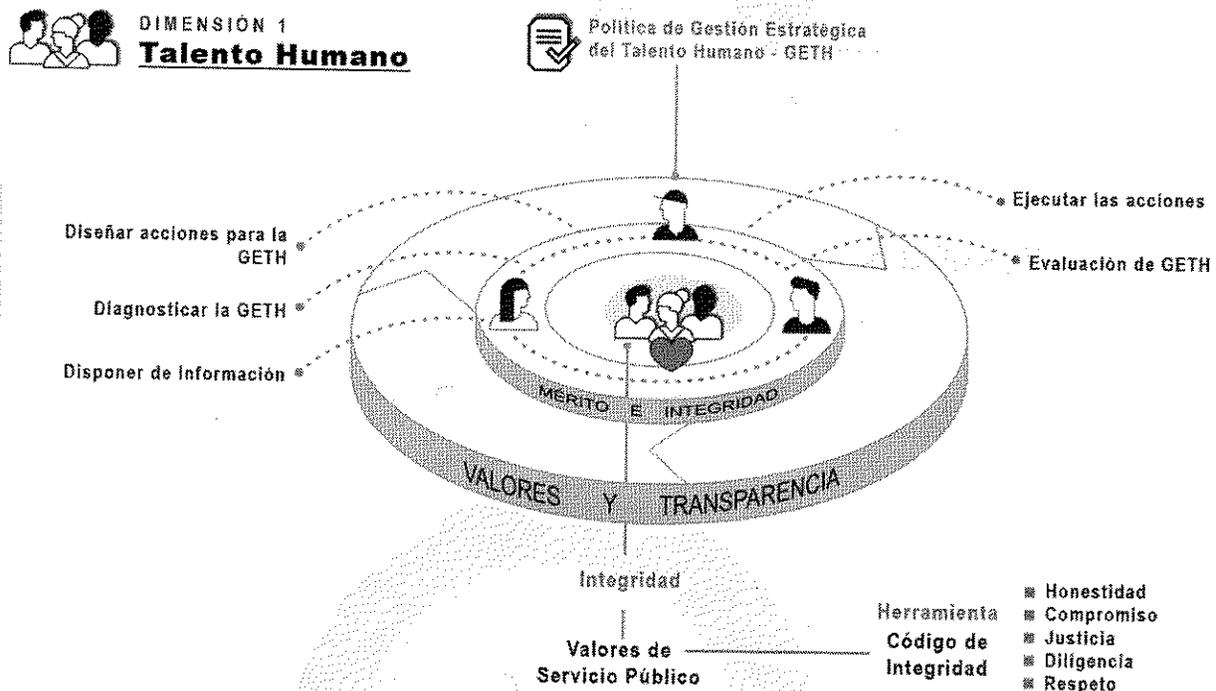


Cada dimensión está conformada por políticas, que su implementación articulada e intercomunicada permite el funcionamiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

### Dimensión 1. Talento Humano

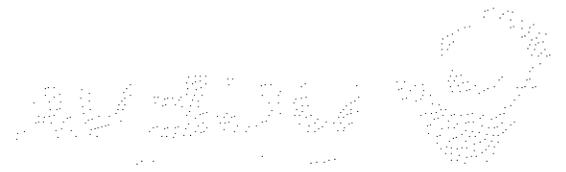
El MIPG concibe el Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y el gran factor de éxitos que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.<sup>1</sup>

Gráfico. Dimensión 1. Talento Humano



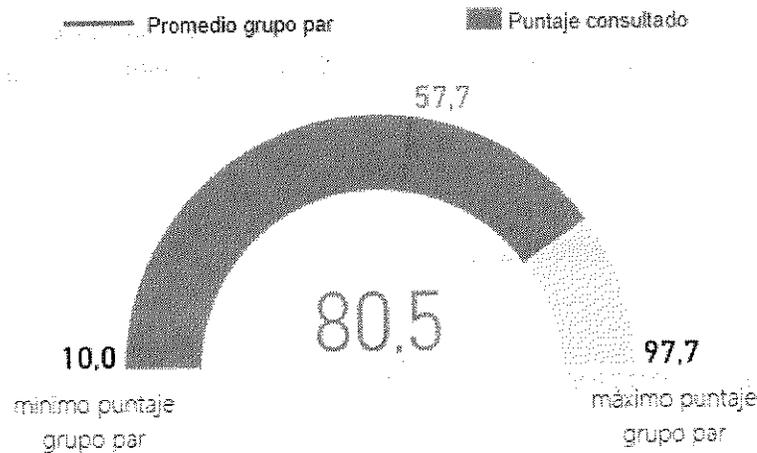
Fuente. Función Pública 2017

<sup>1</sup> Manual Operativo MIPG Versión 4. Pag.20

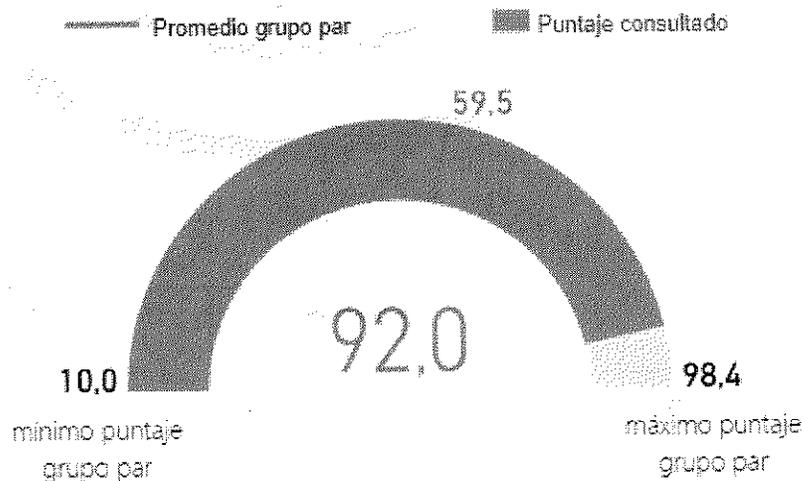


Para el desarrollo de esta dimensión se cuenta con las políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la medición; donde se observa que los resultados son superiores en relación con el promedio del grupo par.

## Gestión Estratégica del Talento Humano



## Integridad



Al analizar en la matriz de los índices desagregados de la Política de Talento Humano, el aspecto que más requiere intervención es el de Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad, donde se obtuvo un resultado de 67.5. Este índice mide la capacidad de la entidad pública de implementar planes y programas de capacitación, bienestar e incentivos, bilingüismo, seguridad y salud en el trabajo, ambiente laboral, reinducción, horarios flexibles, teletrabajo, entre otros. Y de realizar la evaluación del desempeño de los servidores de la entidad puesto que son un factor determinante para identificar posibilidades de desarrollo en los servidores y el aporte a procurar la idoneidad del talento humano en la administración pública. Así mismo, frente a los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, identificar que estos se constituyen en el compromiso de los directivos de las entidades frente a los propósitos institucionales.

En cuanto a la Política de Integridad, el aspecto a fortalecer es la Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción, el cual mide la capacidad de la entidad pública de articular mecanismos de identificación de riesgos de gestión y de corrupción con medidas de control interno y sanción de actividades indebidas.

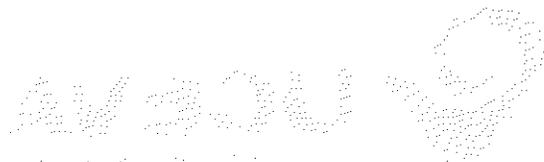
Es importante que la Oficina de Gestión Humana y Control Interno Disciplinario articulen actividades que conduzcan al fortalecimiento de los índices respectivos.

## **Dimensión 2. Direccionamiento Estratégico y Planeación.**

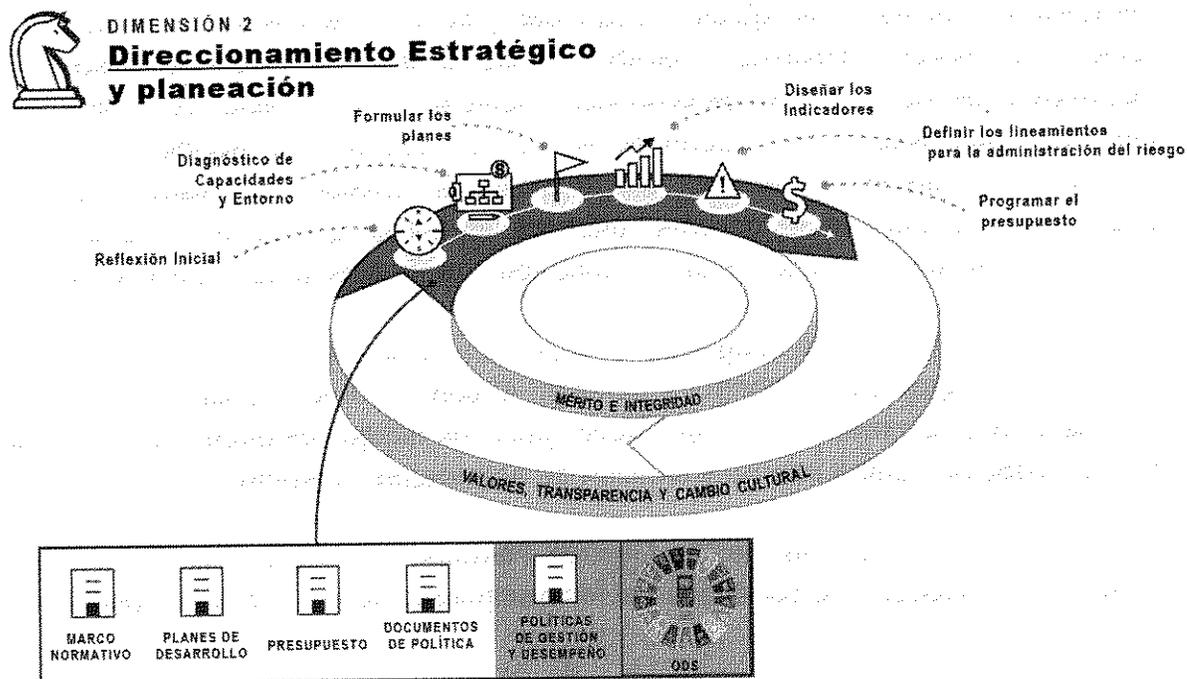
El propósito de esta dimensión es permitirle a la entidad definir la ruta estratégica que guiará su gestión Institucional<sup>2</sup>. Para el desarrollo de esta dimensión se tienen las políticas de Planeación Institucional, Gestión Presupuestal y Compras y Contratación Pública; la política de Gestión Presupuestal y eficiencia en el gasto público no nos fue evaluada para esta vigencia.

La Política de Compras y contratación Pública, es incorporada en la versión actualizada del Manual Operativo MIPG para el año 2021, y por el Decreto 742 de julio 2021 se incorpora la política de Compras y Contratación Pública a las políticas de gestión y desempeño institucional, lo cual nos infiere que debe ser adoptada.

<sup>2</sup> Manual Operativo MIPG Versión 4. Pag.30

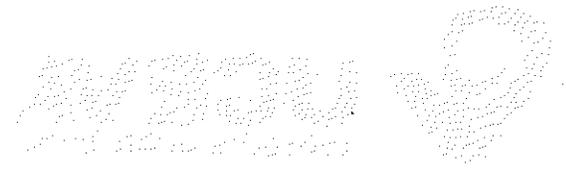


**Gráfico. Dimensión 2. Direccionamiento estratégico y planeación**

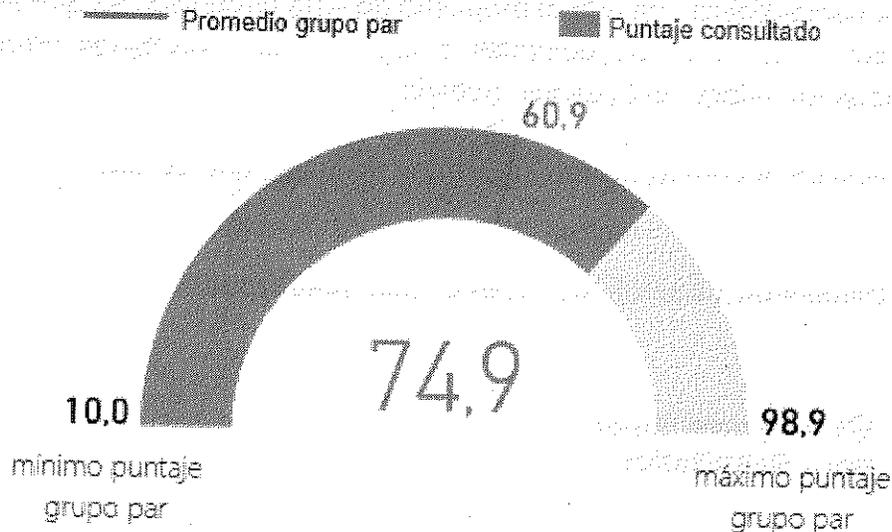


Fuente. Función Pública 2017

Los resultados obtenidos por la Dimensión 2, en la política de Planeación Institucional se presentan a continuación; donde la evaluación arroja un puntaje de 74.9 superior al promedio del grupo par, sin embargo; esta dimensión para la Institución es una de las de menor calificación.

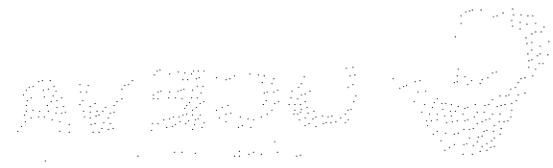


## Planeación Institucional



Los índices que se miden en esta Política, arrojaron que la de formulación de la política de administración del riesgo, que mide la capacidad que tiene la entidad pública de definir lineamientos para la administración de los riesgos de gestión, seguridad digital y corrupción, obtuvo un puntaje de 67.9 siendo el menor entre los índices medidos.

El índice de Identificación de mecanismos para el seguimiento, control y evaluación también registro un puntaje bajo, este índice mide la capacidad de la entidad pública de formular indicadores que permitan verificar el cumplimiento de lo previsto en los planes, programas y proyectos y utilizar esta información para identificar mejoras y correctivos; de lo anterior podemos colegir que debemos fortalecer las herramientas que nos permitan hacer seguimiento y evaluación al cumplimiento de las metas y logro de objetivos, así como la administración de los riesgos.



### Dimensión 3. Gestión con valores para los resultados

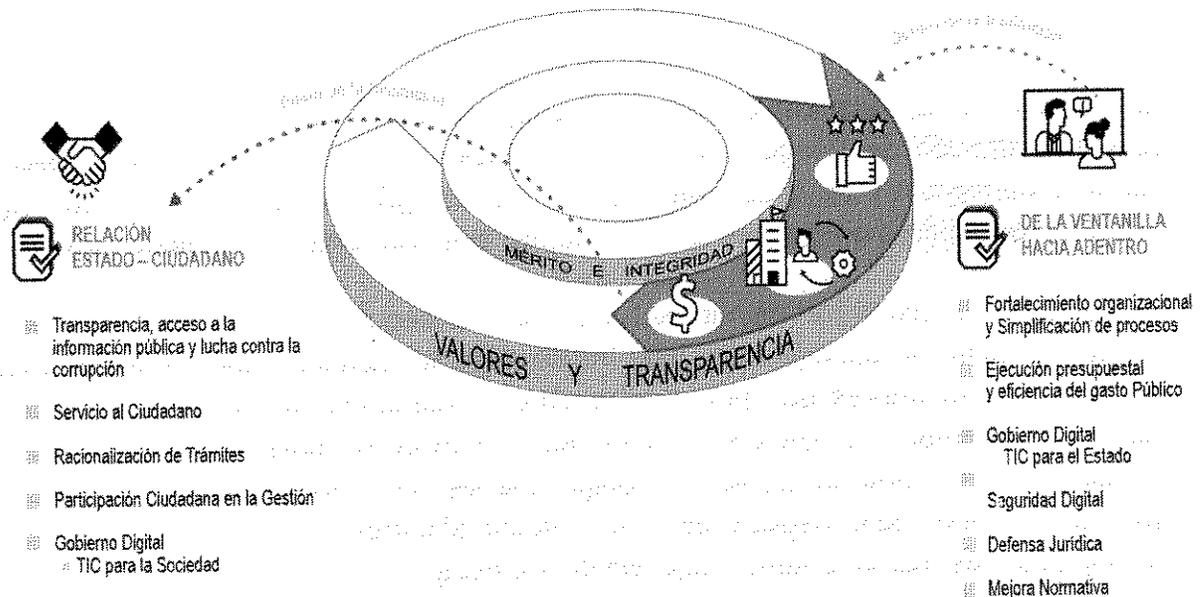
Para el desarrollo de esta dimensión se tienen en cuenta la operación de la organización “de la ventanilla hacia adentro” y la relación Estado ciudadano “de la ventanilla hacia afuera”; ya que el propósito de esta dimensión es que las entidades al realizar sus actividades conducentes a logro de los resultados propuestos, estén enmarcadas en valores del servicio público.

Esta dimensión la componen las siguientes políticas, que se observan en el siguiente gráfico.

**Gráfico. Dimensión 3 Gestión con valores para resultados**



**DIMENSIÓN 3**  
**Gestión con Valores**  
**para Resultados**



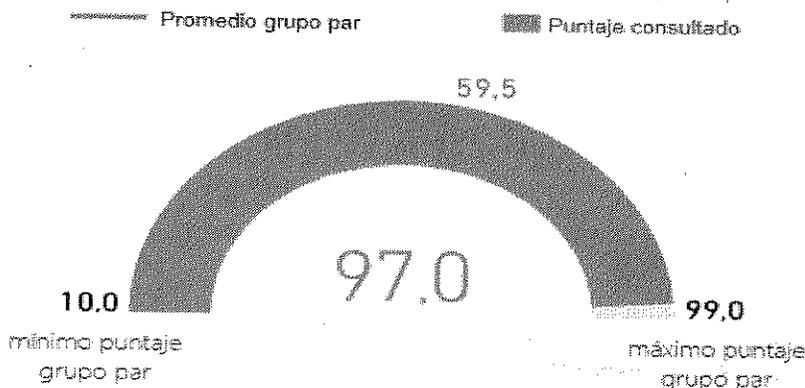
Fuente. Función Pública 2017

El resultado de la medición de esta dimensión arrojó un puntaje de 80.9, donde las políticas de servicio al ciudadano y Participación ciudadana en la gestión Pública fueron las que arrojaron menor calificación. Se destacan en aumento en su calificación las políticas de Gobierno Digital y Seguridad digital, que es el resultado de las diferentes acciones realizadas por el líder estas políticas.

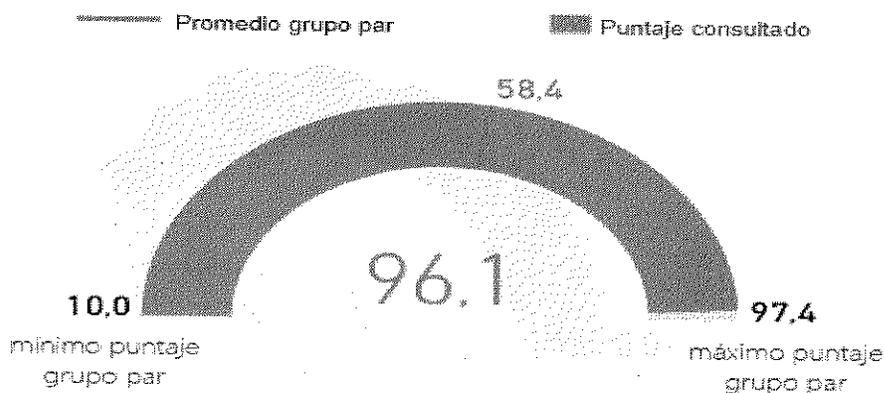
La política de mejora normativa, no fue evaluada para la vigencia 2020.

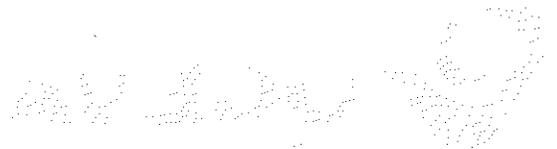
A continuación, se grafican los resultados por cada política que conforman la Dimensión 3.

### Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos

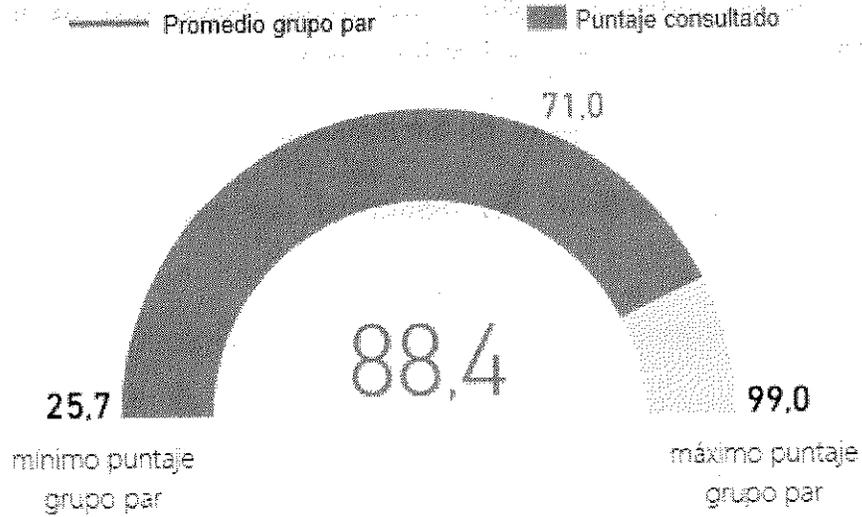


### Gobierno Digital

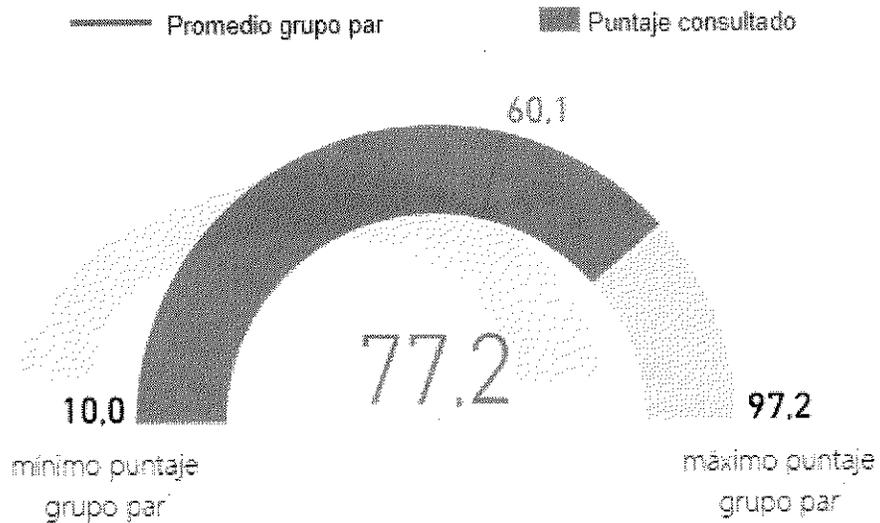


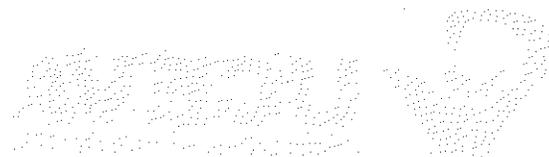


## Defensa Jurídica

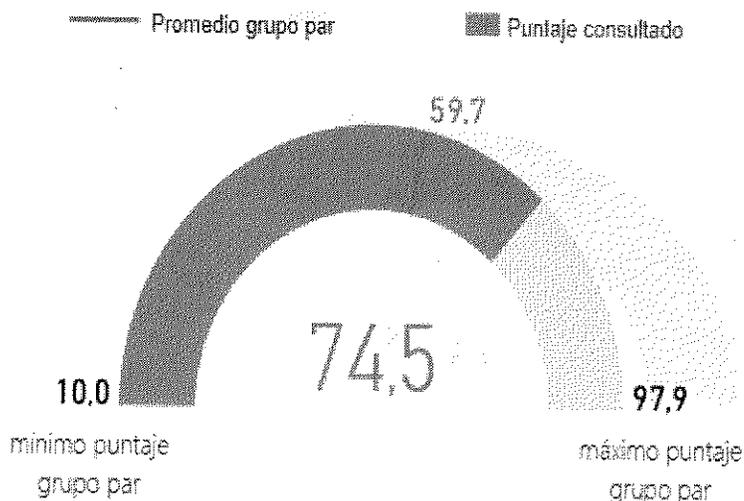


## Seguridad Digital

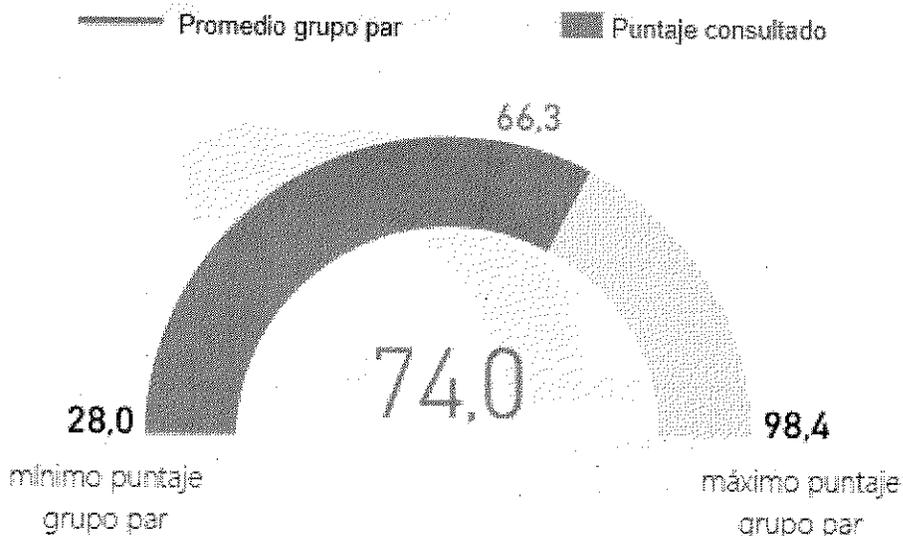


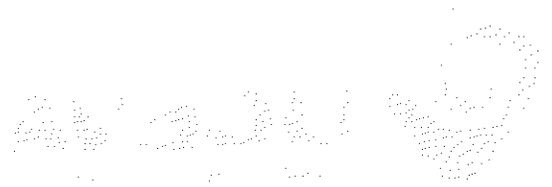


## Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción

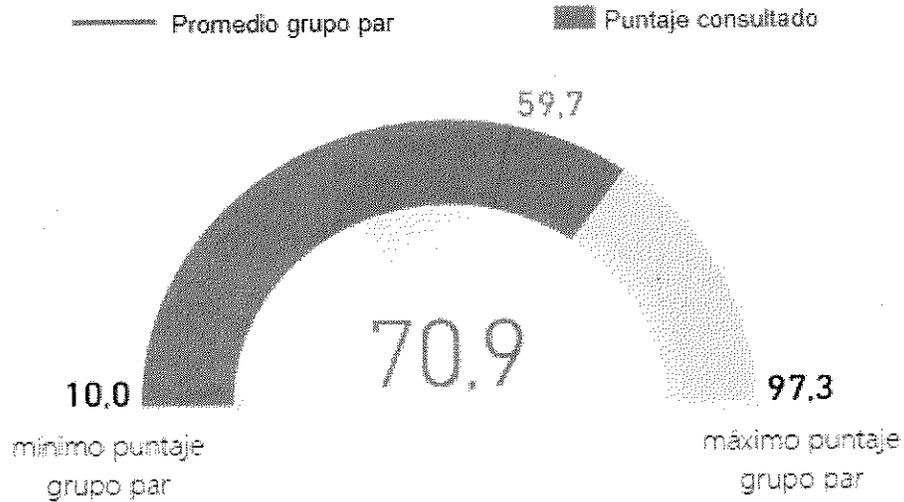


## Racionalización de Trámites

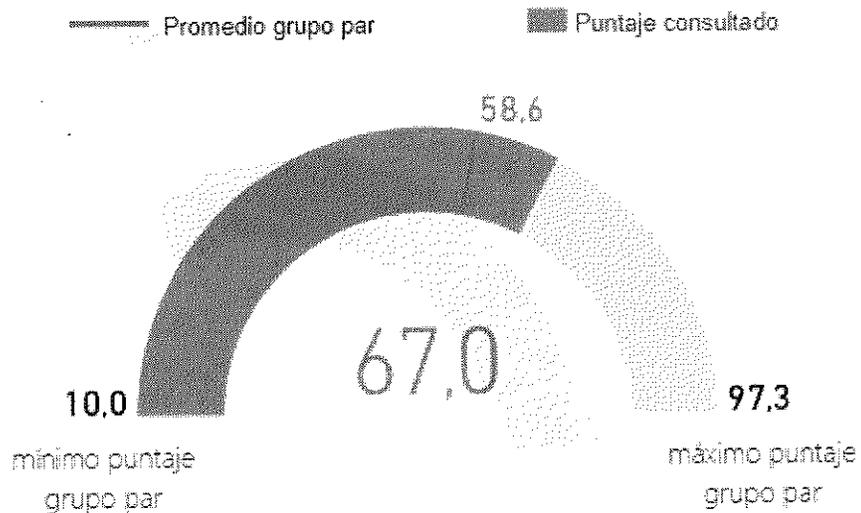


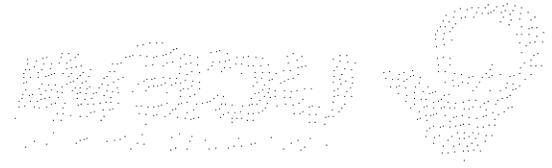


## Participación Ciudadana en la Gestión Pública



## Servicio al Ciudadano





## Dimensión 4. Evaluación de Resultados

El propósito de esta dimensión es promover el seguimiento a la gestión y su desempeño, para así determinar si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, en las condiciones de calidad y cantidad esperadas. Para el desarrollo de esta dimensión se cuenta con la política de Gestión y desempeño Institucional.

La medición de la Gestión y Desempeño Institucional, también permite identificar aciertos y desaciertos en la gestión y promover acciones de mejora para superarlos.

Los índices evaluados en esta política, arrojaron que el índice Enfoque en la satisfacción ciudadana, que Mide la capacidad de la entidad pública de evaluar de la satisfacción (percepción) ciudadana frente a los servicios prestados o si es posible, a la gestión institucional; obtuvo un puntaje de 57.0 decreciendo con relación al año anterior evaluado. Esto se debe a que no se realizan los ejercicios de evaluación de percepción de los grupos de valor (encuestas de satisfacción).

### Grafico. Dimensión 4 Evaluación de Resultados



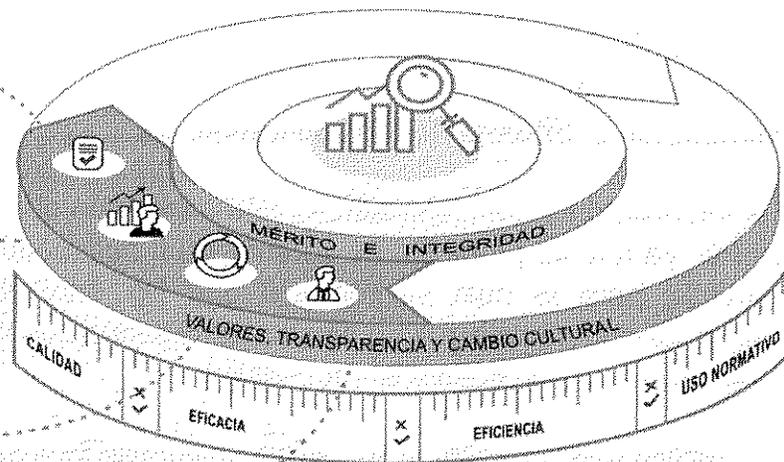
#### DIMENSIÓN 4 **Evaluación de Resultados**

Documentar  
Resultados

Evaluar  
(Resultados, Gestión del Riesgo,  
Percepción de los grupos de  
valor y Autodiagnóstico)

Revisar y Actualizar  
indicadores y mecanismos

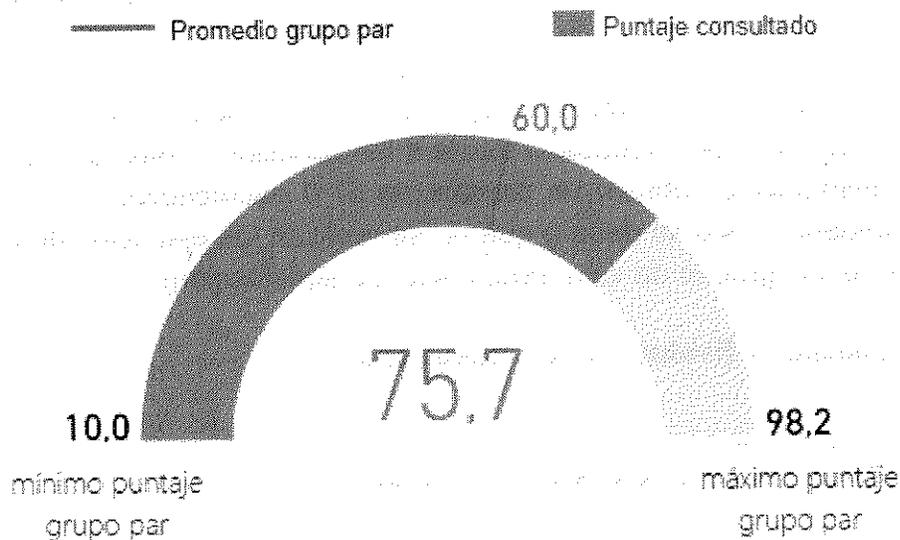
Definir Responsable



Fuente. Función Pública 2017

El puntaje obtenido de la Política de Gestión y Desempeño Institucional, es superior al grupo par.

## Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

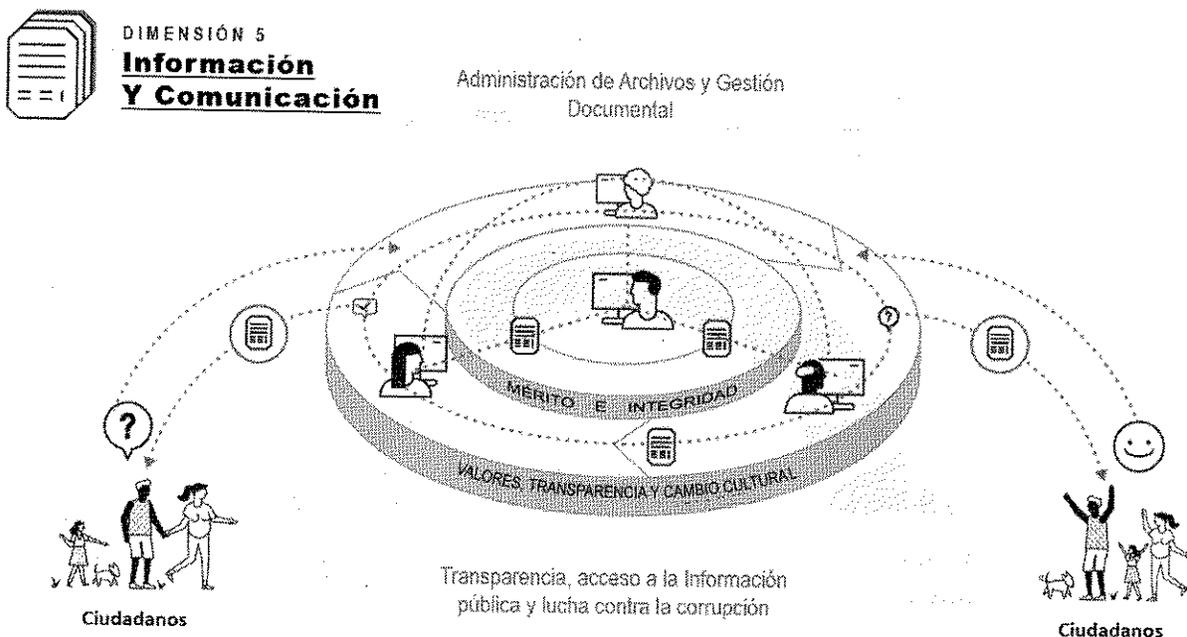


### Dimensión 5. Información y Comunicación

La información y comunicación es una dimensión que se articula con las demás del MIPG, ya que su propósito es garantizar un adecuado flujo de información interna y externa; para lo cual se requiere que las entidades cuenten con canales de comunicación conforme a su capacidad organizacional y lo establecido en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

La medición de esta Dimensión arrojó un puntaje total de 74.4, siendo esta la de menor resultado. Esta dimensión está conformada por las políticas de Gestión Documental y Gestión de la información estadística, esta última no fue evaluada para esta vigencia.

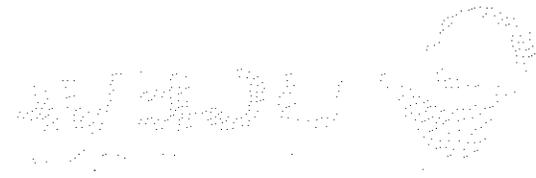
## Grafico. Dimensión 5. Información y Comunicación



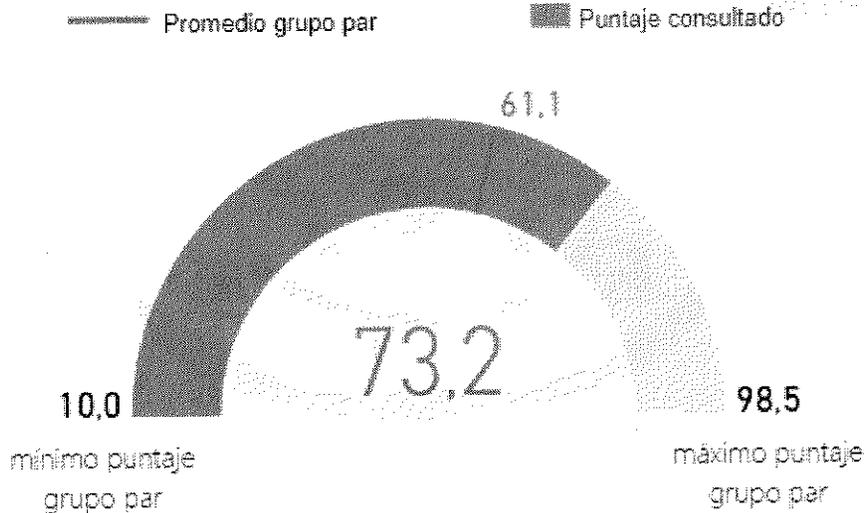
Fuente: Función Pública 2017

El índice que menor puntaje obtuvo en la política de Gestión Documental fue el de Calidad del Componente tecnológico, que mide la capacidad de la entidad pública de implementar actividades para la administración electrónica de documentos, la seguridad de la información y la interoperabilidad en cumplimiento de las políticas y lineamientos de la gestión documental y administración de archivos; obteniendo un puntaje de 25.9. Este resultado se espera que mejore significativamente con las inversiones que la Institución ha realizado para la operatividad del sistema de gestión documental.

Sin embargo, el resultado en conjunto de los índices que se evalúan en esta política, nos arroja superior comparado con el promedio del grupo par.



## Gestión Documental



La política de Gestión de la Información Estadística, no fue evaluada para el año 2020, debe ser adoptada por la Institución.

### **Dimensión 6. Gestión del Conocimiento y la Innovación**

Conforme a al Manual Operativo MIPG - versión 4; la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar los procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

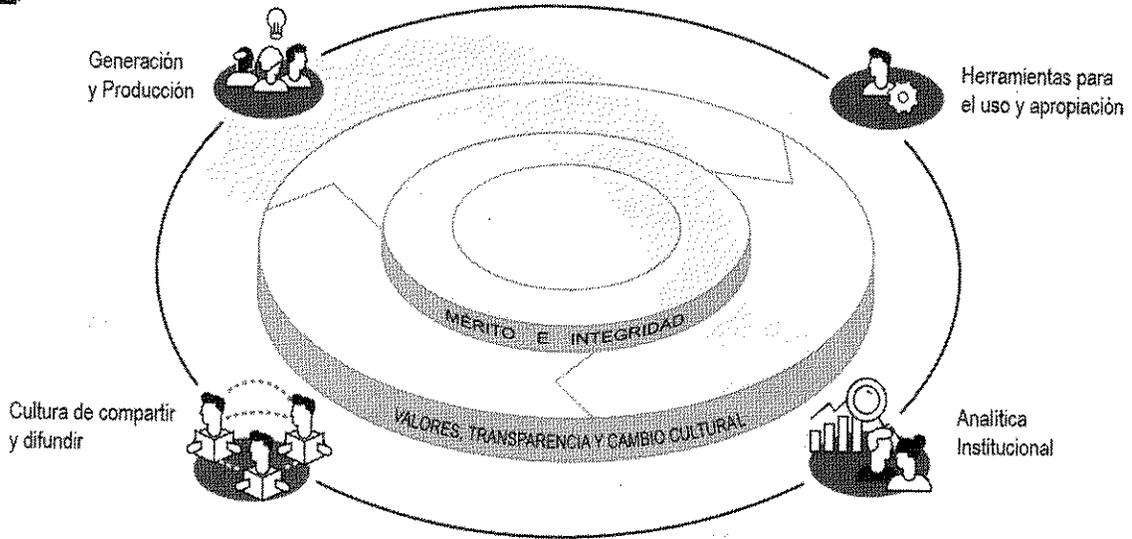
La importancia de esta dimensión entre otras es que las entidades buscan conservar, compartir sus conocimientos, adaptarse a las nuevas tecnologías, promover buenas prácticas de gestión y desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para enriquecer la gestión institucional.

## Grafico. Dimensión 6. Gestión del Conocimiento y la Innovación



DIMENSIÓN 6

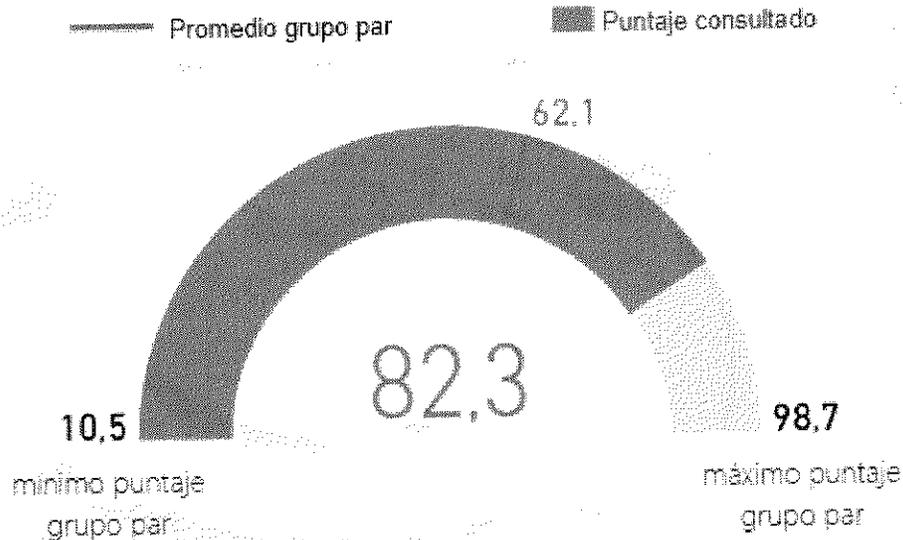
### Gestión del Conocimiento y la Innovación



Fuente: Función Pública 2017

El resultado de la medición de esta política fue de 82.3, el índice que presenta menor calificación es el de Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación, el cual mide la capacidad de la entidad pública de generar herramientas para utilizar y apropiar el conocimiento, mediante acciones que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente los datos y la información de la entidad.

## Gestión del Conocimiento



### Dimensión 7. Control Interno

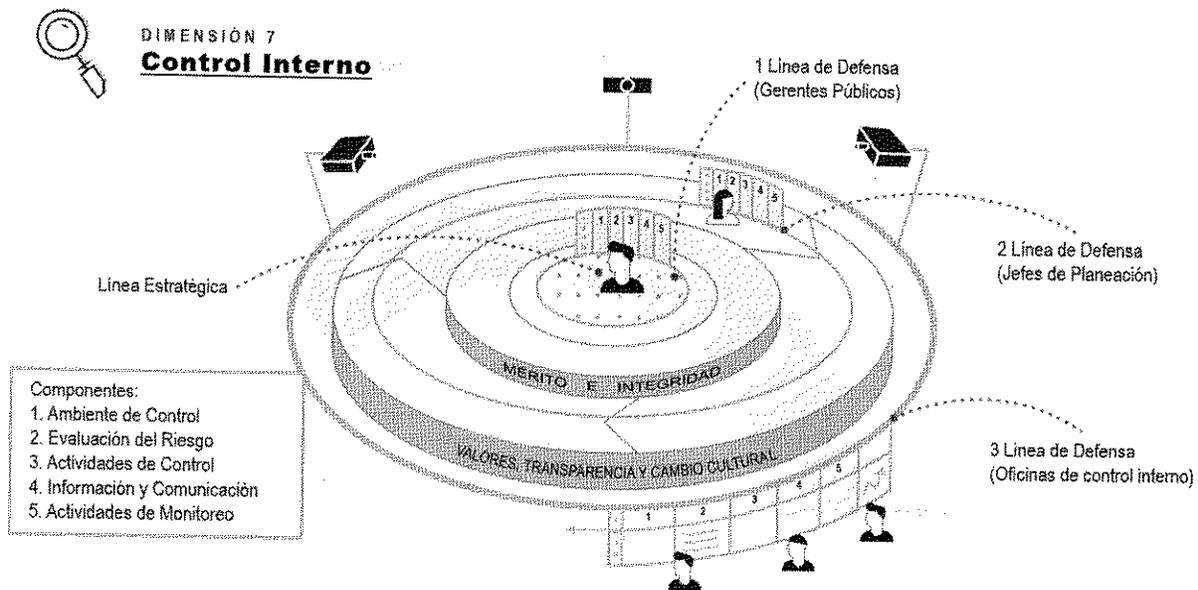
Los lineamientos que enmarcan esta dimensión están soportados en el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, que es la base para la implementación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno; a través de parámetros necesarios (autogestión) para que las entidades establezcan acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo (autorregulación), en la cual cada uno de los servidores de la entidad se constituyen en parte integral (autocontrol).

La Política de Control Interno es transversal a todas las actividades, procesos, procedimientos y políticas asociadas a la gestión.

La estructura del MECI está dada bajo el esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control; siendo estas actividades de cada responsable de las Líneas de Defensa; y no una tarea exclusiva de las Oficinas de Control Interno; cada Dimensión en términos generales deberán diseñar y mantener la estructura del MECI a través de sus cinco componentes.

- Ambiente de Control.
- Evaluación del Riesgo.
- Actividades de Control.
- Información y Comunicación.
- Actividades de Monitoreo.

**Grafico. Dimensión 7. Control Interno**

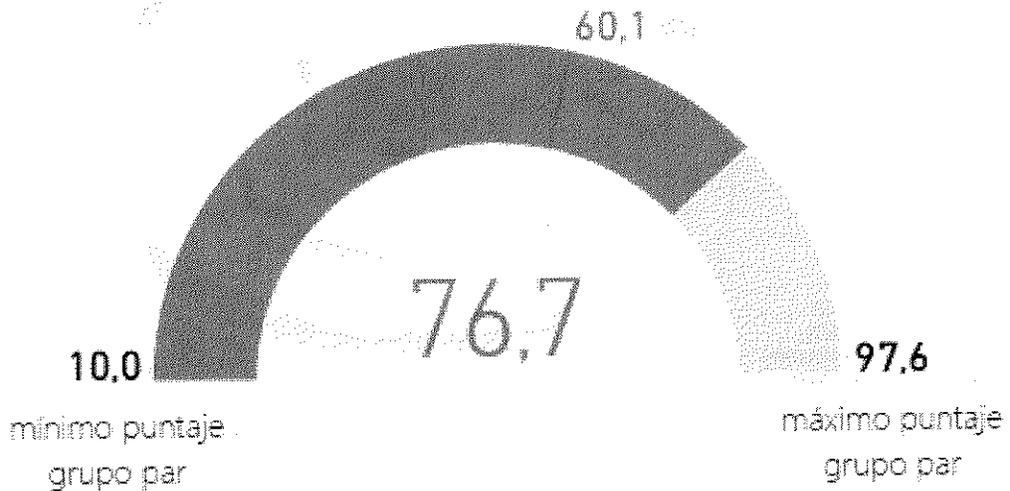


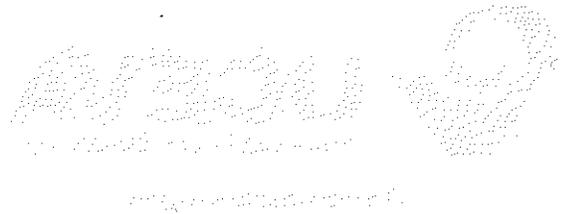
Fuente. Función Pública 2017

Según los resultados arrojados en el FURAG para la Dimensión de Control Interno es un puntaje de 76.7; ocupando el cuarto puesto entre las dimensiones, el puntaje menor se ubica en la tercera línea de defensa a partir de que la Institución para el periodo evaluado no actualizó los procedimientos y los mapas de riesgos; situación que no permitió medir efectivamente la gestión del riesgo y el control en la Institución.

## Control Interno

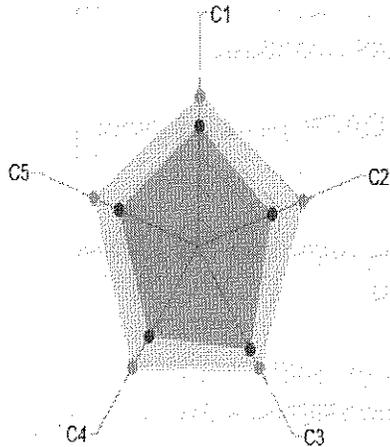
— Promedio grupo par      ■ Puntaje consultado





## II. Índices de desempeño de los componentes MECI

● Valor máximo de referencia ● Puntaje consultado

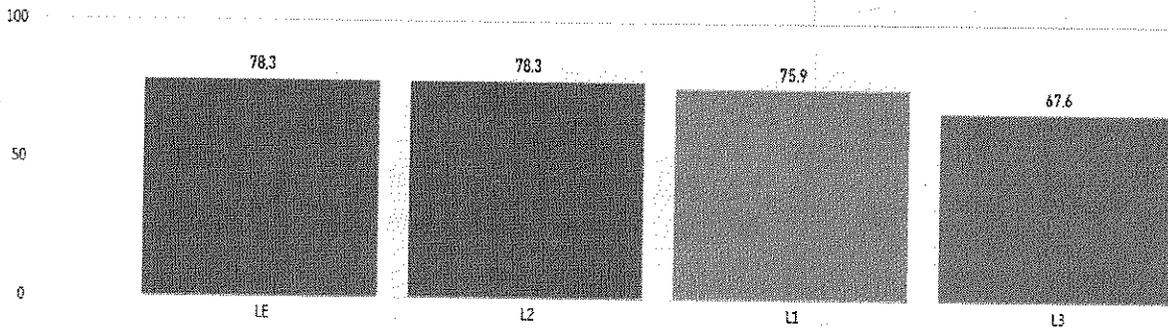


Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
C1: CONTROL INTERNO: Ambiente propicio para el ejercicio del control	78,5	97,74
C2: CONTROL INTERNO: Evaluación estratégica del riesgo	70,1	99,00
C3: CONTROL INTERNO: Actividades de control efectivas	82,5	97,43
C4: CONTROL INTERNO: Información y comunicación relevante y oportuna para el control	72,8	97,95
C5: CONTROL INTERNO: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	75,3	98,92

**Nota1:** Para las consultas por entidad el puntaje máximo corresponde al puntaje máximo del grupo par, para las demás consultas corresponde al puntaje máximo general.

**Nota2:** Para los Concejos y Personerías de municipios de categorías 5 y 6, las secciones II, III y IV no aplican.

## III. Índices de desempeño de las líneas de defensa



**Nota:** Los colores en este gráfico no representan un alto o bajo desempeño, sino un ranking de las líneas de defensa a partir de los puntajes de la consulta.

Id índice	Descripción
LE	CONTROL INTERNO: Línea Estratégica
L1	CONTROL INTERNO: Primera Línea de Defensa
L2	CONTROL INTERNO: Segunda Línea de Defensa
L3	CONTROL INTERNO: Tercera Línea de Defensa

## Recomendaciones

El desempeño obtenido por la Institución, se debe mirar como una oportunidad de mejora, analizando el resultado de cada Dimensión, Política e Índice; apoyándose en las recomendaciones que genera el resultado de la evaluación.

Aplicar los criterios diferenciales de cada política de acuerdo al nivel de desarrollo en el cual está clasificada la Institución, que es el nivel avanzado.

Realizar los autodiagnósticos propuestos por el DAFP para las políticas de Defensa Jurídica y Gestión de la Información Estadística.

Realizar las etapas que se determinan para la adopción de las nuevas políticas que aplicaran en la siguiente medición del desempeño.

Diseñar el Plan de Mejoramiento de cada una de las políticas, teniendo en cuenta los objetivos institucionales, asignando tiempos, responsables y presupuesto.

La Oficina de Control Interno invita a los líderes de las políticas adelantar las acciones que conduzcan al fortalecimiento de la gestión de la Institución, así como en atención a los principios de autogestión y autorregulación, efectuar el respectivo seguimiento y monitoreo al cumplimiento de los compromisos establecidos. Igualmente les solicita contar con las respectivas evidencias de cumplimiento de las acciones formuladas, las cuales servirán de respaldo en el evento en que sean requeridas.



**STELLA COLONIA NEIRA**  
Jefe de Oficina Control Interno

*Proyectó: Nora Isnela Gómez Orozco – Profesional Universitario*  
*Revisó y Aprobó: Stella Colonia Neira – Jefe Oficina Control Interno*