



INFORME EJECUTIVO ANUAL RESULTADO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL MIPG- MECI VIGENCIA 2020

1. Objetivo.

Presentar el resultado de la evaluación a la gestión institucional (FURAG) con el fin de conocer el nivel de avance de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y del Modelo Estándar de Control Interno - MECI vigencia 2020.

2. Normativa aplicable.

Decreto 1499 de 2017. Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Circular externa N°100-001 del 7 de enero de 2021 del DAFP, sobre la medición del desempeño institucional y del sistema de control interno a través del FURAG.

3. Alcance.

Evaluación vigencia 2020 del Desempeño Institucional que mide anualmente la gestión del Politécnico Colombiano JIC, proporcionando información para la toma de decisiones en materia de gestión, según el reporte realizado al DAFP mediante el formulario único de registro de avance de la gestión- FURAG, asociado a los modelos MIPG y MECI.

4. Metodología.

El Informe Ejecutivo Anual inicialmente reglamentado a través del artículo 2.2.21.2.5 del Decreto 1083 de 2015 y 648 de 2017, fue modificado por el Decreto 1499 de 2017, razón por la cual a través del aplicativo FURAG se registra la información sobre el avance del Sistema de Control Interno en todas las entidades públicas, por tratarse de una dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, resultados que fueron publicados por el DAFP el 23 de junio de 2021 correspondiente a la gestión de la vigencia 2020.

5. Resultados de la Gestión.

A continuación se presentan los resultados de la medición de la gestión relacionada con el MIPG y el MECI y sus políticas asociadas. Estos resultados en lo que tiene que ver con los comparativos



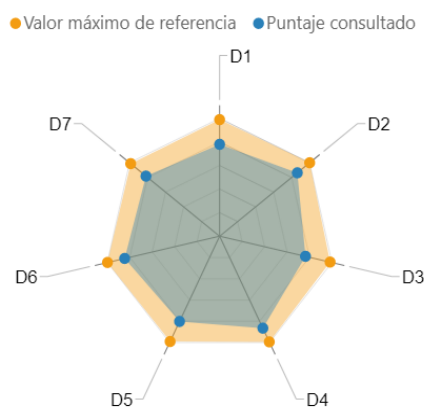
se realizan teniendo en cuenta las entidades que corresponden con el grupo par del Politécnico Colombiano JIC.

5.1 RESULTADOS MIPG

I. Resultados generales



II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	77,1	97,7
D2: Direccionamiento y Planeación	85,3	98,8
D3: Gestión para Resultados	75,6	97,2
D4: Evaluación de Resultados	85,5	98,2
D5: Información y Comunicación	79,2	97,9
D6: Gestión del conocimiento	83,6	98,7
D7: Control Interno	80,8	97,6

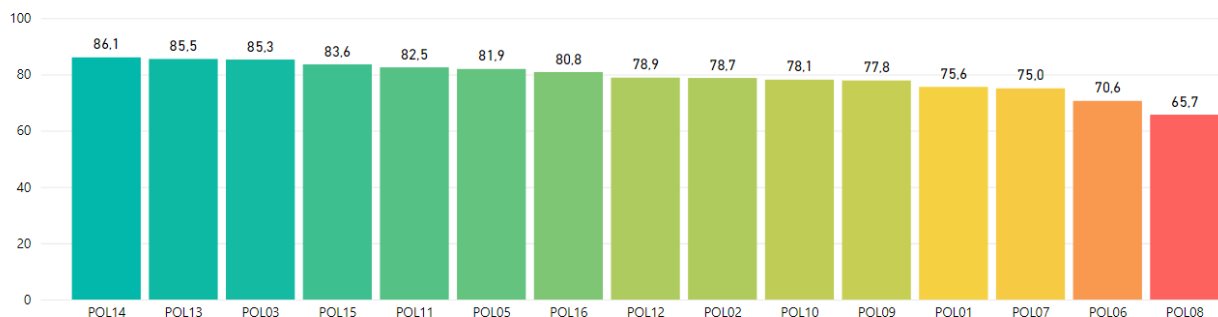
Nota: Para el filtro o consulta de una sola entidad, el máximo corresponden al puntaje máximo obtenido por entidades del grupo par al que pertenece la entidad objeto de consulta. Para los demás filtros, estos valores corresponden al puntaje máximo del total de entidades del orden territorial.

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Valor máximo
de referencia:

98,5 98,2 98,9 98,7 98,4 99,0 97,6 97,3 98,4 97,3 97,9 97,7 97,2 97,4 99,0



Activar Windows

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

POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano

POL02: Integridad

POL03: Planeación Institucional

POL05: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos

POL06: Gobierno Digital

POL07: Seguridad Digital

POL08: Defensa Jurídica

POL09: Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción

POL10: Servicio al ciudadano

POL11: Racionalización de Trámites

POL12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública

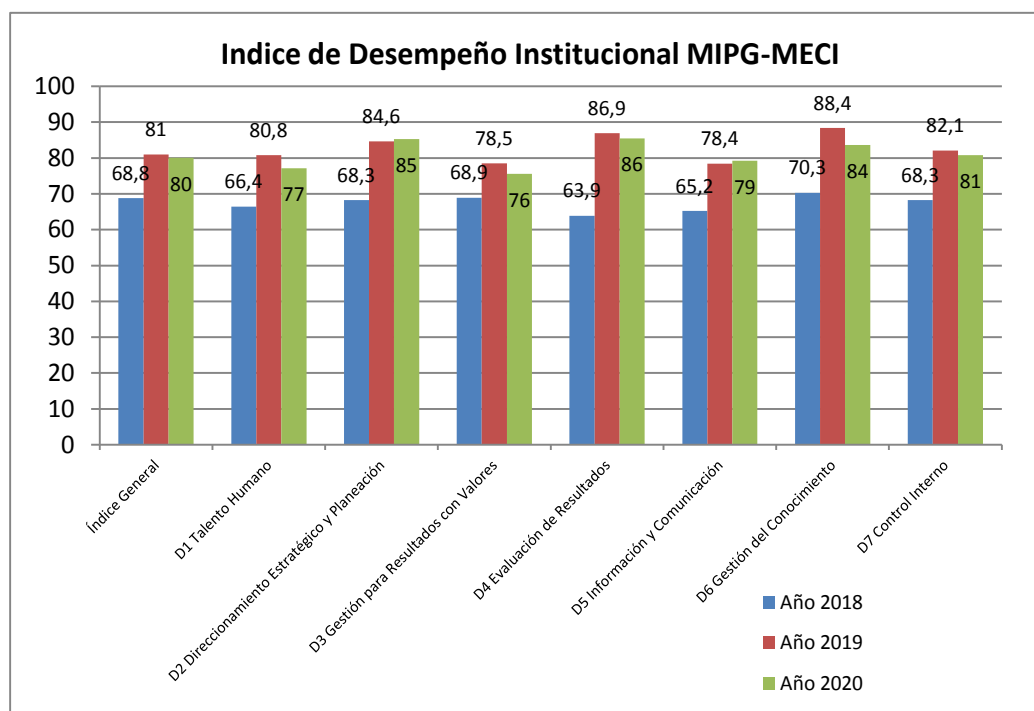
POL13: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

POL14: Gestión Documental

POL15: Gestión del Conocimiento

POL16: Control Interno

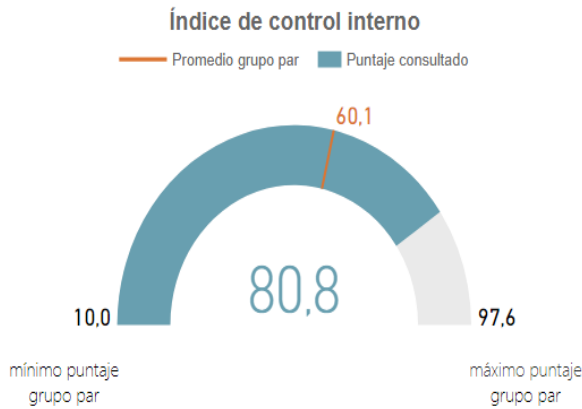
COMPARATIVO VIGENCIAS 2018-2020



5.2 RESULTADOS DESEMPEÑO INSTITUCIONAL –MECI



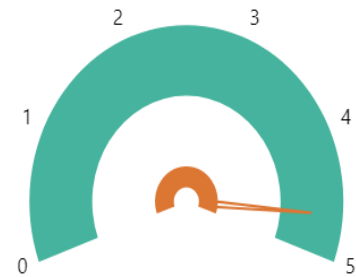
I. Resultados generales



Nota 1: El promedio del grupo par sólo aparece para consultas por entidad.

Nota 2: Para las consultas por entidad el mínimo y máximo corresponden al puntaje mínimo y máximo del grupo par, para las demás consultas corresponden al puntaje mínimo y máximo general.

Ranking (quintil)



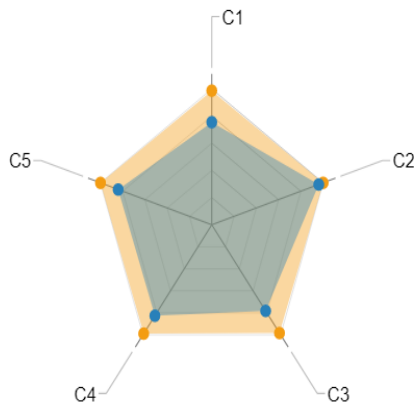
Nota 1: La información de este gráfico solo es válida cuando se filtra o consulta una sola entidad. No aplica para otros filtros.

Nota 2: Las entidades con puntajes más altos están ubicadas en

Activar Windo

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	74,8	97,74
C2: CONTROL INTERNO: Evaluación estratégica del riesgo	95,1	99,00
C3: CONTROL INTERNO: Actividades de control efectivas	77,5	97,43
C4: CONTROL INTERNO: Información y comunicación relevante y oportuna para el control	81,8	97,95
C5: CONTROL INTERNO: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	83,2	98,92

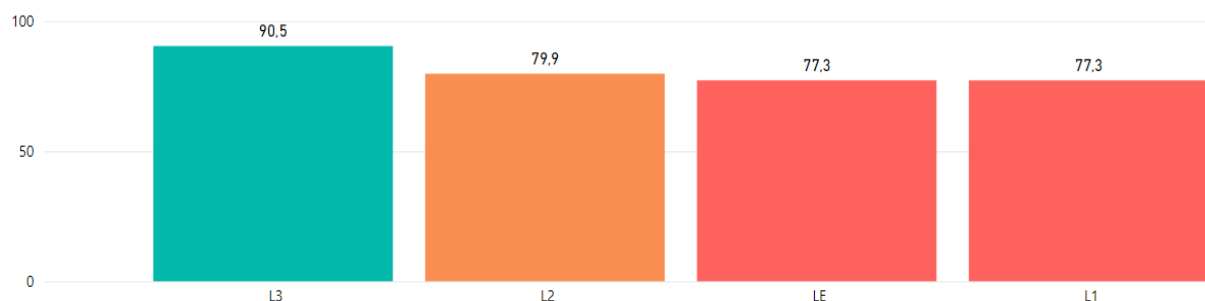
Nota1: Para las consultas por entidad el puntaje máximo corresponde al puntaje máximo del grupo par, para las demás consultas corresponde al puntaje máximo general.

Activar Windows

Ve a Configuración para activar W



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 DE MEJORA RELACIONADAS CON MECI (POLITICA DE CONTROL INTERNO) DERIVADAS DEL FURAG.

#	RECOMENDACIÓN
1	Contemplar la elaboración de informes a las instancias correspondientes sobre las deficiencias de los controles, dentro de la evaluación a la gestión del riesgo que hacen los jefes de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos.
2	Gestionar los riesgos y controles relacionados con la fuga de capital intelectual como acción para conservar el conocimiento de los servidores públicos.
3	Definir indicadores para medir la eficiencia y eficacia del sistema de gestión de seguridad y privacidad de la información (MSPI) de la entidad, aprobarlos mediante el comité de gestión y desempeño institucional, implementarlos y actualizarlos mediante un proceso de mejora continua.



4	Verificar en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar los empleos en encargo o comisión de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
5	Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
6	Analizar que los resultados de la evaluación de desempeño laboral y de los acuerdos de gestión sean coherentes con el cumplimiento de las metas de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
7	Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
8	Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés articulado con acciones preventivas de control de los mismos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.



9	Identificar los riesgos de conflictos de interés que pueden presentarse en la gestión del talento humano para la gestión preventiva de los mismos y la incorporación de mecanismos de control.
10	Establecer medios de difusión que informen a los ciudadanos, grupos de interés y grupos de valor las medidas adoptadas para mejorar los problemas detectados. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
11	Diseñar e implementar mecanismos de control para garantizar que la información de la entidad, entregada a los ciudadanos a través de los diferentes canales sea la misma. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
12	Hacer recomendaciones al equipo directivo por parte del área o responsable de consolidar y analizar los resultados de la gestión institucional de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
13	Incluir el propósito del control en los controles definidos por la entidad para mitigar los riesgos de corrupción.
14	Incluir el manejo de las desviaciones del control en los controles definidos por la entidad para mitigar los riesgos de corrupción.

Juan Carlos Jaramillo Vélez
Director Control Interno

Proyectó: Luis Alfonso Valencia A.
Auditor Control Interno