

FONVALMED

Fondo de Valorización
de Medellín



Alcaldía de Medellín

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

**TERCER TRIMESTRE 2020
ALCANCE AMPLIADO A OCTUBRE 31**

**PROCESO DE CONTROL INTERNO
FONDO DE VALORIZACIÓN DE MEDELLIN –
FONVALMED**

NOVIEMBRE 11 DE 2020

FONVALMED

Fondo de Valorización
de Medellín



Alcaldía de Medellín

INTRODUCCIÓN

La administración pública está expuesta a grandes cambios bien sea por los riesgos de distinta índole, la normatividad, retos externos e internos, exigencias y necesidades de la comunidad, entre otros, que la llevan a la modernización permanente, el mejoramiento continuo y la aplicación de herramientas que faciliten el desarrollo de las actividades propias de la gerencia pública, integrando desde lo estratégico políticas que lleguen hasta los niveles operativos, con el fin de garantizar el control, la legalidad, la integridad y la transparencia en la gestión.

Para el Gobierno Nacional es muy importante la gestión institucional de las entidades públicas, para lo cual genera normatividad y herramientas para una mejora gestión. El 11 septiembre de 2017 expidió el Decreto 1499, en el cual desarrolló el Sistema de Gestión, el cual se actualizó y adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG - este modelo pretende una gestión más eficiente de las entidades públicas, para lo que ha definido 17 Políticas de Gestión de Desempeño Institucional, que buscan articular la gestión de una manera eficiente, legal y transparente.

FONVALMED es Unidad Administrativa Especial, del orden municipal, de régimen de establecimiento público, con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera, presupuestal y patrimonio propio; por tanto, le aplica totalmente el Decreto 1499/2017, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

Este informe contiene los avances de la implementación del MIPG en FONVALMED, con la finalidad de dar cumplimiento a la directriz del Gobierno Nacional, que adicionalmente estableció como obligación legal o reglamentaria, el seguimiento a la implementación del MIPG- y al Modelo estándar control interno –MECI-.

Consecuentes con lo expuesto, desde el proceso de planeación, se han realizado grandes avances en el segundo semestre del año 2020, respecto a la implementación de los modelos de planeación y del sistema de control interno, mejorando los indicadores institucionales de gestión y desempeño, que se mostrarán en el presente informe.



1. INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD

Creación: mediante Decreto 104 de 2007 (modificado por los decretos 1364 de 2012, 1525 de 2012, y 883 de 2015) se creó el Fondo de Valorización de Medellín

Naturaleza jurídica: Fondo con personería jurídica, patrimonio propio, autonomía presupuestal y financiera, sin estructura administrativa, ni planta de personal propia, sujeto al régimen de los Establecimientos Públicos.

Misión: conceptuar acerca de la viabilidad de realizar los proyectos de infraestructura planteados en el Plan de Desarrollo de la Administración Municipal para financiarse total o parcialmente a través de la contribución de valorización, estructurarlos técnica y financieramente, así como recaudar los recursos que se requieran y controlar que estos se inviertan teniendo en cuenta los principios de la Administración Pública.

Visión: ser reconocido en el 2020 como una entidad líder en la estructuración, conceptualización y control de los proyectos que sean viables de financiar a través de la contribución de valorización, apoyando el desarrollo territorial de la ciudad y su participación en la plusvalía generada por acción urbanística de la Admón. Municipal

Objeto: administrar los bienes, las rentas y los demás ingresos originados en la ejecución de obras públicas financiadas total o parcialmente a través del sistema de la contribución de valorización.

Representación legal: según el Art. 8 del Decreto Municipal 104/2007, modificado por el artículo 78 del Acuerdo 58/2008 del Concejo de Medellín, la representación legal del FONVALMED está a cargo del Director Ejecutivo.

Marco normativo: La Ley 1474 de 2011, le asigna a las Oficinas de Control Interno, el deber constitucional y legal de presentar un informe cuatrimestral pormenorizado del sistema de control interno, con base en las siguientes fuentes normativas y constitucionales, su orden:

- Ley 1474 de 2011 (Anticorrupción y la efectividad del control de la gestión)
- Decreto 2641 de 2012, reglamenta artículos 73 y 76 de la ley 1474 de 2011
- Decreto 1499 de 2017 del DAFP, articula Sistema de Gestión con los SCI
- Decreto 612 del 4 de abril/ 2018, integración planes institucionales
- Circular externa 100-006 del 19 de diciembre de 2019 – DAFP.



2. Etapas para la Implementación de MIPG - Entidades Territoriales

Se transcriben las etapas para la implementación de MIPG en las entidades territoriales, conforme lo dispuesto por el DAFP, así.

2.1. creación o actualización

Dentro de las primeras acciones necesarias para iniciar el proceso de implementación de MIPG es fundamental conformar los Comités Territoriales de Gestión y Desempeño, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 1083 de 2015, actualizado por el Decreto 1499 de 2017, La Secretaría Técnica será ejercida por el jefe de planeación o quien haga sus veces.

Así mismo, integrar en todas las entidades del nivel central y descentralizado, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, teniendo en cuenta las funciones establecidas en el citado Decreto.

El representante legal de cada entidad definirá la conformación del Comité Institucional, el cual será presidido por un servidor del más alto nivel jerárquico, e integrado por servidores públicos del nivel directivo o asesor. A las sesiones del Comité podrán ser convocados los responsables de la implementación de las distintas políticas.

En estos comités se deben incluir todos los temas que atiendan la implementación y desarrollo de las políticas de gestión, por lo que aquellos comités que no estén estipulados en una norma específica serán absorbidos por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, tales como el comité de archivo, el comité de racionalización de trámites, el comité de capacitación y formación para el trabajo, el comité de incentivos y el comité de capacitación y estímulos.

@ Función Pública pone a disposición de las entidades un modelo de resolución de creación del Comité de Gestión y Desempeño, sectorial, departamental, distrital,



municipal e institucional diseñado de acuerdo con la normativa vigente; este modelo es susceptible de adaptarse a las características y necesidades de cada entidad y se encuentra disponible en el micro sitio de MIPG en el siguiente enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG>

2.2. Etapa de Implementación de las políticas y operación del modelo.

La entidad en esta etapa debe operar el conjunto de las 7 dimensiones del modelo y las políticas de gestión y desempeño institucional, que, implementadas de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el MIPG funcione (la implementación de estas dimensiones y políticas se desarrollarán en mayor detalle, en el punto III del Manual de Implementación del MIPG).

2.3. Etapa de Medición del Desempeño Institucional

✓ En esta etapa para evaluar el nivel de implementación del modelo, la entidad debe realizar periódicamente la Medición del Desempeño Institucional (este aspecto fue definido en la página 10 de este manual en el componente de medición del modelo).

2.3.1. Medición: para medir el modelo se cuenta con dos instrumentos fundamentales:

✓ Medición del desempeño institucional: Es la medición anual de la implementación de las políticas de gestión y desempeño de MIPG como también del estado de avance y efectividad del Sistema de Control Interno. Se hace mediante un procedimiento estadístico que realiza lo siguiente:

- En primer lugar, se recolecta información de las entidades sobre la implementación de las políticas. La información se captura a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG (más información en el siguiente enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/furag>).
- Luego se procesa esa información estadísticamente y se calcula el Índice de Desempeño Institucional.



- Se genera información para fortalecer la toma de decisiones en materia de gestión institucional y formulación o ajustes de las políticas de gestión y desempeño.

2.4. Etapa de Autodiagnóstico

✓ Herramienta de autodiagnóstico: Es un instrumento que permite a cada entidad conocer el estado de las políticas, a partir de un ejercicio de autovaloración que puede ser desarrollado en el momento en que cada entidad lo considere pertinente, sin que esto implique reporte alguno a Función Pública, a otras instancias del Gobierno o a Organismos de Control. Este instrumento permite realizar lo siguiente

- La herramienta son un conjunto de archivos en Excel, cada uno de ellos correspondiente a un cuestionario de autodiagnóstico, e integrados por: Autodiagnóstico, Gráficas de resultados y Plan de acción (para más información ver el siguiente enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/autodiagnostico>).
- La autoevaluación permite ser un proceso permanente de diagnóstico, verificación, exploración, análisis y retroalimentación.
- Permite identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas; buscando el mejoramiento continuo.

✓ El Departamento Administrativo de la Función Pública es la entidad encargada de coordinar y disponer los medios para realizar esta medición, según las disposiciones del Consejo de Gestión y Desempeño Institucional.

✓ Esta medición para el reporte de la información sobre el avance de las políticas de cada entidad lo hace a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG, este es un formulario en línea diligenciado por cada entidad.

✓ Con la información reportada se realiza una operación estadística que permite calcular el Índice de Desempeño Institucional – IDI. Este es un puntaje

3. INFORME DE AVANCE EN LAS ACCIONES PROPUESTAS POR EL DAFF RELACIONADAS CON LA IMPLEMENTACIÓN DE MIPG Y EL MECI



Los resultados del FURAG en la evaluación realizada a Fonvalmed en el año 2017 arrojaron un indicador de gestión y desempeño del 61,8%, mientras en el 2018 fue del 63%, mejorando en el año 2019 al 73,8, superior al indicador arrojado por las entidades pares (62%) (Ver cuadro consolidado de resultados)





3.1. Metodología utilizada por planeación para la priorización y análisis de las acciones propuestas

El resultado obtenido por FONVALMED respecto al Índice de Desempeño Institucional en la evaluación realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el año 2019 fue favorable (**74%**), por encima del promedio del grupo par y los resultados fueron superiores con respecto al año 2018 y los años inmediatamente anteriores, se revisaron cada una de las acciones propuestas por el DAFP y se clasificaron, identificando los procesos responsables de la implementación de las mismas, buscando así un mejor desempeño en las políticas e impactar positivamente la gestión institucional.

Es así, como se asignó a cada acción propuesta un proceso responsable principal y dos procesos responsables de apoyo, siendo el responsable principal el encargado de la implantación de la acción y para ello, debía priorizar sus acciones en una matriz en la que se identifica el impacto, la complejidad o viabilidad en la ejecución, si la misma ya está iniciada o ejecutada o de lo contrario, el tiempo que se requiere para la implantación. Con esta matriz, se identifica la viabilidad para la su ejecución y se evitan esfuerzos que no aseguran el resultado esperado.

Ruta a seguir. Con lo anterior, cada responsable tiene la información de las acciones priorizadas y a partir de este elabora el plan de mejoramiento, el cual debe considerar:

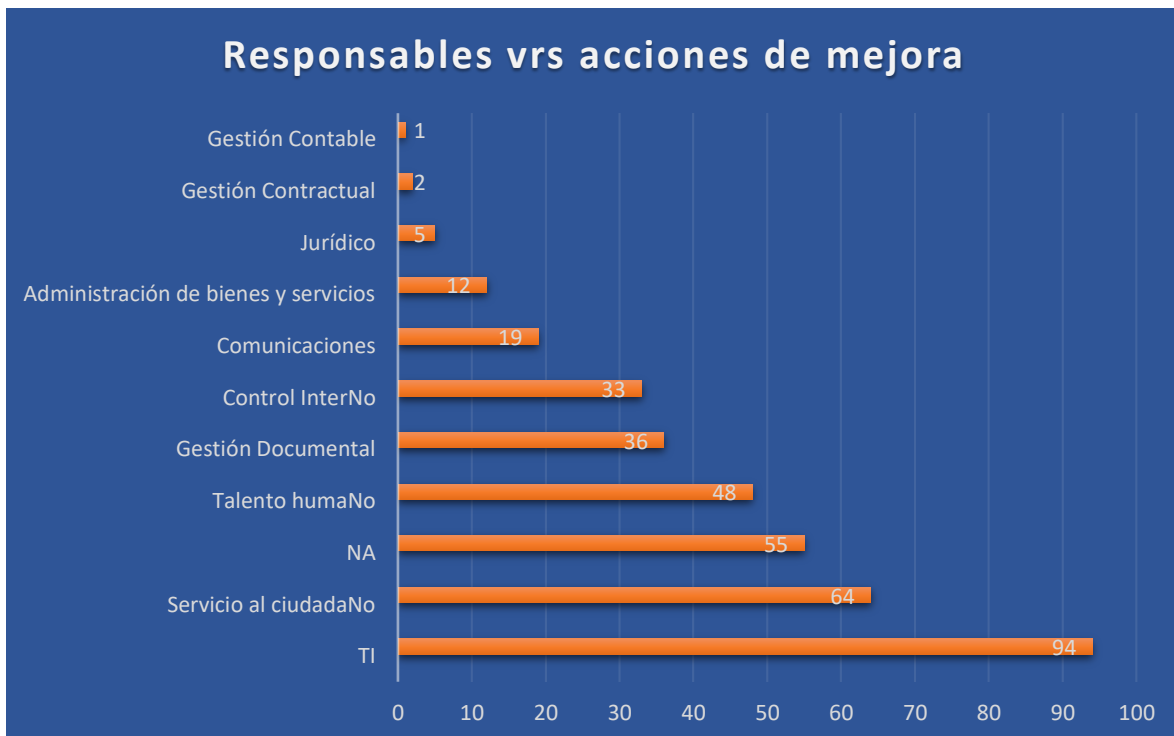
- La claridad en la definición de la acción
- Los recursos que requiere en su implantación
- El resultado esperado
- Las fechas de inicio y terminación de la implantación
- Las evidencias que deberá generar
- Las fechas en las que realizará los seguimientos.



3.2. Análisis de las acciones y los responsables de los procesos

El informe presentado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, propone 481 acciones, relacionadas con las 17 políticas y las 7 dimensiones, de las cuales 55, no aplican para FONVALMED, dada la dimensión de la Entidad, su objeto social y su estructura; quedando así 426 acciones propuestas para la mejora.

El mayor número de acciones (113), están relacionadas con temas de planeación, seguido por Tecnologías de Información con 94 y Servicio al ciudadano con 64, Gestión de Talento humano y del conocimiento con 48, Gestión documental con 36 y Control Interno con 33, Comunicaciones con 19, Administración de bienes y servicios 12, el Jurídico con 5 y Gestión contractual y Gestión contable con 2 y 1 respectivamente.





Con base en esta asignación de responsables, se priorizaron las acciones arrojando como resultado, acciones que ya están implementadas o su implementación ya se inició, otras cuya implementación se da inmediatamente y las que requieren tiempo y presupuesto para su implementación, lo que hace que en el plan de mejoramiento no se vean reflejadas en el corto plazo y las últimas en las cuales el análisis del costo beneficio nos arroja como resultado que no deben realizarse.

Para el análisis del impacto de las acciones, se consideraron tres categorías ALTO, MEDIANO Y BAJO IMPACTO, las cuales se calificaron entre 1 y 5, siendo este último el impacto más alto para la calificación	IMPACTO ALTO (4 Y 5)	355
	MEDIANO IMPACTO 3	129
	POCO IMPACTO (1 Y 2)	36

Con respecto al grado de dificultad para la implementación de la acción, considerando la dificultad, la complejidad, los recursos que se requieren y el beneficio que se obtiene a través de su implementación, se encontraron los siguientes resultados:

Es importante anotar como se evidencia que gran cantidad de acciones fueron clasificadas como de difícil implementación	FÁCIL DE IMPLEMENTAR 4 Y 5	118
	DIFÍCIL 1,2 Y 3	308

Se revisó también si implementación de la acción ya está iniciada, si aún no se ha iniciado y si ya se implementó, obteniendo los siguientes resultados:

SIN INICIAR	173
INICIADA	219
IMPLEMENTADA	89



3.3. Plan de Mejoramiento

Con base en el análisis y la priorización se define entonces el plan de mejoramiento, en el cual se registra, la fecha de la identificación del hallazgo u observación, la descripción del hallazgo u observación, que en este caso se identifica a partir de la acción de mejora propuesta, siendo este un caso atípico, pues El Departamento Administrativo de la Función Pública, propuso las acciones y de allí se identifican los hallazgos u observaciones, también se registra:

- El resultado esperado a partir de la realización de la acción
- El Responsable de la implantación.
- Las fechas de inicio y terminación
- El presupuesto si lo requiere.

Con esta información queda definido el Plan y en componente de seguimiento, en el cual queda definida la fecha para la revisión, el porcentaje de avance esperado, el porcentaje de avance logrado, lo que nos genera el porcentaje real de avance y los rangos de gestión, además se deben registrar las evidencias.

Lo anterior genera una mejora en el proceso, que permite mantener el control en los planes de mejoramiento no solo para lo relacionado con MIPG, sino con otros hallazgos u observaciones bien sea por auditorías o por revisiones que se realicen a cuenta propia y que generan mejoras en la gestión y en los procesos.

El formato de plan de mejoramiento que diseñó planeación, es el siguiente:



1. SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE MIPG, PARTIENDO DE LAS 7 DIMENSIONES Y 16 POLÍTICAS (Decreto 1499 de 2017) CORTE A OCT. 31 DE 2020

Presentación: Con el propósito de aportar a la mejora permanente de la gestión institucional, en el marco de lo dispuesto normativamente, particularmente el Decreto 1499 de 2017, se entregan los resultados del seguimiento a MIPG de enero a octubre de 2020, lo mismo que las recomendaciones y sugerencias que se estiman pertinentes.

NOTA: El Informe del avance del Modelo MIPG, que comprende las siete (7) dimensiones del mismo: Talento Humano, Direccionamiento estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados, Control Interno, Gestión de la Información y la Comunicación y Gestión del Conocimiento y la Innovación, según concepto del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP

Dimensión Aspecto	Dimensión Talento Humano	Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación	Dimensión Gestión con Valores para el Resultado	Dimensión Evaluación de Resultados	Dimensión Información y Comunicación	Dimensión Gestión del Conocimiento	Dimensión Control Interno
Responsables asignados	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño - artículo 3° conformado por: El director quien preside, El Subdirector Administrativo y Financiero, quien ejercerá la Secretaría Técnica, El responsable de Talento Humano o quien haga sus veces, El responsable de Archivo o quien haga sus veces, El responsable de Gobierno en Línea o quien haga sus veces, El responsable de Dirección estratégica o quien haga sus veces, El responsable de Servicio al ciudadano o quien haga sus veces, El responsable de Calidad o quien haga sus veces y control interno con voz, pero sin voto. Políticas a cargo de esta dimensión; Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad. Evidencia: Res.2018-45 de 02-04- 2018	Las actividades de esta dimensión a cargo de la Dirección General, el Consejo Directivo, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional, el Asesor estratégico, encargado del proceso de Planeación. Políticas a cargo de esta dimensión: Planeación Institucional Gestión Presupuestal Eficiencia del Gasto y Administración de Riesgos.	Las actividades se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional, el responsable de Tecnologías de la Información, el Líder de Servicio al Ciudadano, la Líder Administrativa, Defensa Jurídica y el encargado de Planeación. Políticas asociadas: Fortalecimiento Organizacional, Gestión Presupuestal, Gobierno Digital, Defensa Jurídica, Trámites, Servicio al Ciudadano y Participación.	Los responsables de las actividades de esta dimensión son: Comité Institucional de Gestión y Desempeño, la Dirección General, la Subdirección Administrativa y Financiera y el encargado de Planeación. Políticas asociadas: Seguimiento y evaluación de desempeño.	Como responsables de las acciones se encuentran el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el responsable de Tecnología de la Información y de Planeación, Coordinadora de Comunicaciones y profesional de Gestión Documental. Políticas asociadas: Gestión Documental, Transparencia y Acceso a la Información, y lucha contra la corrupción.	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, El responsable de Tecnología de la Información y el encargado de Planeación. Políticas asociadas: de Gestión y desempeño y Gestión del Conocimiento y la Innovación.	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y coordinadora de Control Interno. Políticas asociadas: de Administración del Riesgo.
Autodiagnóstico	Durante el mes de febrero de 2020, se reportó la gestión al FURAG, mediante el aplicativo del DAFP, dentro de los términos establecidos para ello Los 16 autodiagnósticos de la entidad ya fueron formulados. Evidencias: Matrices de autodiagnóstico.	Evidencia: - Informe comparativo de resultados FURAG II Versus Autodiagnósticos 16 Autodiagnósticos elaborados	En el segundo semestre del presente año, el Comité institucional de Gestión y Desempeño se ha reunido tres (3).	Planeación está trabajando con los dueños de los procesos en las acciones que desarrollen las recomendaciones formuladas por el	Planeación está trabajando con los dueños de los procesos en las acciones que desarrollen las recomendaciones	Planeación está trabajando con los dueños de los procesos en las acciones que desarrollen las recomendaciones	Planeación está trabajando con los dueños de los procesos en las acciones que desarrollen las recomendaciones



	Certificado de recibido del DAFP de la encuesta de febrero 2020, resultado del FURAG con recomendaciones formuladas realizada en el tercer trimestre 2020	Resultados FURAG con grado de ponderación del periodo y comparativo con el año anterior		DAFP, a través de compromisos por procesos. En el comité, se presentan estos compromisos y su avance	formuladas por el DAFP, a través de compromisos por procesos. En el comité, se presentan estos compromisos y su avance	DAFP, a través de compromisos por procesos. En el comité, se presentan estos compromisos y su avance	formuladas por el DAFP, a través de compromisos por procesos. En el comité, se presentan estos compromisos y su avance
Análisis de brechas frente a los lineamientos de políticas	Se está ejecutando el plan de trabajo para elaboración e implementación de los planes de mejoramientos de manera que los que se puedan mejorar los indicadores resultantes de los resultados arrojados por el FURAG. La información producto de estos ejercicios (aspectos a mejorar), se está diligenciando en una matriz de compromisos frente a las recomendaciones del FURAG, la cual servirá de herramienta para para mejorar los resultados del FURAG en todas las dimensiones y políticas y así mejorar el avance en la implementación de MIPG, que según el DAFP para el 2019 fue del 73,8, que supera el promedio de las entidades pares que para el mismo periodo fue del 62% y supera el indicador del año 2018 que fue del 63% y del 2017 que fue del 61,8%						
Cronograma implementación o proceso de transición	Acorde con la Información de Planeación, el cronograma diseñado por el proceso de planeación dentro del proceso de implementación del Modelo MIPG, es el correspondiente a los planes de mejoramiento plasmados en los compromisos de los responsables para acoger las recomendaciones formuladas, los cuales a la fecha se están construyendo, para poner en ejecución. Más adelante explicaremos más a fondo este avance y como se han construido estos compromisos						
Planes de mejora para implementación o proceso de transición	Se encuentra en la fase de elaboración de los compromisos para la realización de los planes de mejoramiento en la entidad, partiendo de las recomendaciones del FURAG. En los planes de acción formuladas a los 16 autodiagnósticos, sólo se formularon tres de ellos, Gestión Documental, Participación ciudadana, Gestión presupuestal, Contractual - Contable y Control Interno; sin embargo con los resultados del FURAG, no es necesario continuar con estos planes, porque desde planeación se están acordando compromisos con cada dueño de proceso, para acoger las recomendaciones formuladas por el DAFP.						
Avances acordes al cronograma y planes de mejora	Conforme a lo anotado en el renglón anterior, los planes de mejoramiento serán elaborados a partir de la matriz de resultados de los autodiagnósticos, los cuales se encuentran actualmente en ejecución. En cuanto a avances según cronograma, se observa que la fecha Planeación, reporta ejecución total del programa de autodiagnósticos, conforme se registró en el punto correspondiente de la presente matriz.						
Otros aspectos	Expedición de Resolución N°2018-45 del 2 de abril de 2018, por la cual se crea y conforma el Comité Institucional de Gestión y Desempeño como instancia que dirige y articula a las entidades del Sector Función Pública, en la implementación, desarrollo y evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	Se está construyendo un consolidado de compromisos por las diferentes dimensiones (7) y las políticas conexas (16 en uso y 2 en teoría), por lo tanto ya no se requieren los planes de acción por cada una de las políticas de las dimensiones de MIPG, (Decreto 1499 del 11-09-2017), porque estarían consolidadas según recomendaciones formuladas por el DAFP	Se está construyendo un consolidado de compromisos por las dimensiones (7) y las políticas conexas (16 en uso y 2 en teoría), planes de acción por cada una de las políticas de las dimensiones de MIPG, (Decreto 1499 del 11-09-2017), estarían consolidadas según recomendaciones del DAFP	Se está construyendo un consolidado de compromisos por las dimensiones (7) y las políticas conexas (16 en uso y 2 en teoría), planes de acción por cada una de las políticas de las dimensiones de MIPG, (Decreto 1499 del 11-09-2017), estarían consolidadas según recomendaciones del DAFP	Se está construyendo un consolidado de compromisos por las dimensiones (7) y las políticas conexas (16 en uso y 2 en teoría), planes de acción por cada una de las políticas de las dimensiones de MIPG, (Decreto 1499 del 11-09-2017), estarían consolidadas según recomendaciones del DAFP	Se está construyendo un consolidado de compromisos por las dimensiones (7) y las políticas conexas (16 en uso y 2 en teoría), planes de acción por cada una de las políticas de las dimensiones de MIPG, (Decreto 1499 del 11-09-2017), estarían consolidadas según recomendaciones del DAFP	El equipo de trabajo de Control Interno elaboró el Estatuto de Auditoría Interna el Código de Ética del Auditor Interno, el manual de auditoría; los cuales fueron aprobados por el Comité Coordinador de Control interno, mediante acta de Julio 25 de 2020. Se elaboró el plan de auditorías legales y reglamentarias de control interno 2020 y se validó en el CCCI y se trabajó sobre éste todo el año

FUENTE: Datos de Planeación y control interno - (autodiagnósticos y documentación soporte)

4. Conclusiones

Las propuestas para la mejora que plantea la Función Pública, son de gran utilidad para la Entidad, considerando que se realiza un diagnóstico y propone acciones de mejora en busca de aportar efectivamente a la gestión.

Aun cuando se plantean 481 acciones, no todas aplican a FONVALMED, sin embargo, su planteamiento hizo que se revisaran cada una de ellas para identificar las que realmente se deben considerar.

Para algunas acciones, no se ha iniciado ninguna gestión y se plantean a partir de allí fechas, recursos, impacto para su ejecución; otras están iniciadas, pero aún no se ha terminado su implementación y varias de ellas, están ya implementadas (89) lo que genera resultados positivos para la evaluación que se realizará.

Conforme con lo prescrito en la Circular externa 100-006 del 19 de diciembre de 2019, expedida por el Departamento Administrativo de la función Pública – DAFP, que establece una periodicidad semestral para elaborar los informes pormenorizados de avance en el sistema de control interno, mientras el informe de seguimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- se presenta trimestralmente; sin embargo deberá considerar los mismos parámetros establecidos por el DAFP, razón por la cual, presentamos este informe correspondiente al tercer trimestre de 2020, ampliado hasta octubre 31 de 2020.

5. RECOMENDACIONES.

- Avanzar en la construcción y seguimiento a las recomendaciones del FURAG, su priorización y acciones propuestas mediante planes de mejoramiento



- Los responsables de las tres (3) líneas de defensa, en cada una de las dimensiones, debe interiorizar y asumir las obligaciones que exige el Modelo Integrado de Planeación y gestión – MIPG, establecido en el Decreto 1499 de septiembre 11 de 2017.
- En general, se debe avanzar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y gestión – MIPG-, establecido en el Decreto 1499 de 2017, con los respectivos planes de acción por cada política y dimensión del modelo; toda vez que en años anteriores no se ha había avanzado significativamente en su implementación.

Cordialmente,

CONSUELO EUGENIA VELEZ TOBON

Coordinadora de Control Interno

Fuente de información: Proceso de planeación de Fonvalmed

Equipo de Control Interno:

Claudia Ivonne Monsalve Rojas, Auditora

Daniel Bastidas Bustamante, Abogado

Anexo N° 1: Resultados de la evaluación del FURAG por el DAFP
2. Compromisos adquiridos por los responsables de las políticas