

Barranquilla, 02-12-2020

Doctora
ELSA MARGARITA NOGUERA DE LA ESPRIELLA
DESPACHO DE LA GOBERNADORA
BARRANQUILLA - ATLANTICO

Asunto: Informe de Gestión y Desempeño Institucional – MIPG - 2019

Cordial saludo.

Por medio del presente, remito a usted, el Informe de Gestión y Desempeño Institucional – MIPG- “Modelo Integrado de Planeación y Gestión” de la vigencia 2019. Los resultados presentados a continuación se soportan en la información registrada por la Gobernación del Atlántico, a través del aplicativo FURAG (Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión) dispuesto por el DAFP - Departamento Administrativo de la Función Pública, con el cual se evalúa el nivel de avance en la implementación del MIPG en la respectiva vigencia.

La medición fue estructurada para establecer un índice de desempeño general, así como de las dimensiones y las políticas de gestión y desempeño institucional que hacen parte del MIPG.

En los resultados de dicho diagnóstico, se puede observar, que el puntaje obtenido por la Gobernación del Atlántico corresponde a **78.4** puntos para la vigencia 2019. Observándose un incremento de 9.1 puntos con respecto a la evaluación de la vigencia 2018, la cual fue de 69.3.



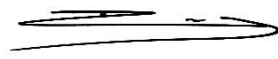
Este resultado se soporta en las calificaciones obtenidas en la evaluación de las siete dimensiones que componen el modelo.

DIMENSION	PUNTAJE 2018	PUNTAJE 2019
DIMENSION DE TALENTO HUMANO	69.6	79.1
DIMENSIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACION	68.1	74.3
DIMENSIÓN DE GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS	68.3	78.7
DIMENSIÓN DE EVALUACION DE RESULTADOS	62.7	69.5
DIMENSIÓN DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN	67	77.2
DIMENSIÓN DE GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	69.1	77.0
DIMENSIÓN DE CONTROL INTERNO	68.9	79.4

La utilidad de esta información se verá reflejada en la capacidad de la entidad para determinar su desempeño general, así como de cada una de sus dimensiones y políticas que componen MIPG, y a partir de los resultados, definir las adecuaciones y ajustes requeridos para lograr un mejor desempeño institucional. Lo anterior teniendo en cuenta que en el próximo mes de febrero se adelantará la evaluación del Índice de Gestión y Desempeño vigencia 2020 a través del aplicativo FURAG.

En virtud de lo anterior esta secretaría procedió a remitir los informes pertinentes a cada uno de los líderes responsables de las políticas del MIPG, con el propósito de generar las respectivas acciones de mejora y suscribir los planes de mejoramiento. Como resultado del ejercicio se han suscrito 4 planes de mejoramiento los cuales adjunto para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente.


RAFAEL FAJARDO MOVILLA
Secretario de Control Interno.

Anexo:

Informe Ejecutivo de Gestión y Desempeño Institucional Gobernación del Atlántico.
Plan de Mejoramiento Secretaría General.
Plan de Mejoramiento Secretaría Jurídica.
Plan de Mejoramiento Secretaría de TIC.
Plan de Mejoramiento Subsecretaría de Talento Humano.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN. -MIPG-

INFORME DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL Vigencia 2019

GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO



NIT: 890.102.006-1
Código Postal: 080003
Código DANE: 08-000

Calle 40 Carreras 45-46 Barranquilla, Atlántico | Tel. (57)(5)330 7103
Línea Crábula 01 8000 915 307 | atencionalciudadano@atlantico.gov.co

 Atlántico para la Gente

atlantico.gov.co

PRELIMINAR.

MIPG es un marco de referencia que permite a las entidades públicas, dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar su gestión, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos.

Los resultados que se presentan a continuación se soportan en la información registrada por la Gobernación del Atlántico, a través del aplicativo FURAG - “Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión”

La utilidad del presente informe se verá reflejada en la capacidad de la entidad para determinar su desempeño general, así como de cada una de sus dimensiones y políticas que componen MIPG, y a partir de los resultados, definir las adecuaciones y ajustes requeridos para lograr un mejor desempeño institucional.

1. CONCEPTOS GENERALES DE MIPG.

El artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 establece que se deben integrar los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad y este Sistema único se debe articular con el Sistema de Control Interno; en este sentido el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- surge como el mecanismo que facilitará dicha integración y articulación. La pérdida de vigencia de las disposiciones de los dos sistemas citados no implica que la calidad no siga siendo el atributo principal de la gestión pública ni que cada uno de los componentes del Modelo no esté dirigido al logro de tal propósito. Por el contrario, MIPG es en sí mismo un modelo de gestión de calidad.

MIPG se concentra en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, esto es, una gestión y un desempeño institucional que generan valor público.

MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones, entre las cuales se encuentra el Talento Humano como corazón del Modelo; MIPG incorpora el ciclo de gestión PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) y, adicionalmente, incluye elementos propios de una gestión pública moderna y democrática: la información, la comunicación, y la gestión del conocimiento y la innovación. El Control Interno se integra, a través del MECI, como una de las dimensiones del Modelo, constituyéndose en el factor fundamental para garantizar de manera razonable el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Estas dimensiones se entienden como el conjunto de políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común, que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que MIPG logre sus objetivos.

2. RESULTADOS GENERALES DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.

El índice de desempeño institucional refleja el grado de orientación que tiene la entidad hacia la eficacia (la medida en que se logran los resultados institucionales), eficiencia (la medida en que los recursos e insumos son utilizados para alcanzar los resultados) y calidad (la medida en la que se asegura que el producto y/o prestación del servicio responde a atender las necesidades y problemas de sus grupos de valor). La medición se efectúa a través del aplicativo FURAG el cual es habilitado por el DAFP para que las entidades territoriales diligencien los cuestionarios y de esta forma establecer el avance en la implementación del MIPG.

A continuación, se presenta el resultado del índice de desempeño institucional de la Gobernación del Atlántico para la vigencia 2019.

2.1. INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.

El puntaje obtenido por la Gobernación del Atlántico corresponde a **78.4** puntos para la vigencia 2019. Es importante observar el avance que se ha venido presentado en la implementación del Modelo Integrado de Gestión y Desempeño. La línea base para esta medición corresponde a un puntaje de **69.3** obtenido en la evaluación de la vigencia 2018, lo que nos indica un incremento de 9.1 puntos. El Gobierno Nacional se ha propuesto incrementar en cuatro (4) puntos el Índice de Gestión y Desempeño Institucional en estos 4 años.

2.2. DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO.

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades sin el cual sería imposible gestionarse y lograr sus objetivos y resultados. El talento humano lo conforman todas las personas que laboran en la entidad y contribuyen con su trabajo al cumplimiento de su propósito fundamental, y a garantizar derechos y responder demandas de los ciudadanos, en el marco de los valores del servicio público.

A continuación, se presentan los resultados de los índices de la Dimensión y sus políticas:

DIMENSION	PUNTAJE
DIMENSION DE TALENTO HUMANO	79.1
Política de Integridad	74.0
Política Gestión Estratégica del Talento Humano	79.3

Es importante que la entidad trabaje permanentemente para que sus procesos de selección y desarrollo de las personas estén acordes con las propias necesidades institucionales y con las normas que les rige en materia de personal, den garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promuevan la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano. (64.6 puntos)
- Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad. (73.9 puntos)
- Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público. (65.7 puntos)
- Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas. (63.4 puntos)

En el documento anexo podrá encontrar las recomendaciones generales planteadas por el DAFP para esta Dimensión.

2.3. DIMENSIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION.

Para MIPG es vital que las entidades tengan claro su horizonte a corto, mediano y largo plazo, con lo cual puedan priorizar sus recursos y su talento humano y focalizar sus procesos de gestión en la consecución de los resultados previstos en el plan de desarrollo y con los cuales espera atender las demandas de la ciudadanía.

A continuación, se presentan los resultados de los índices de la Dimensión y sus políticas:

DIMENSION	PUNTAJE
DIMENSIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACION	74.3
Política De Planeación Institucional	74.0
Política Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	69.8

Es importante que la entidad trabaje permanentemente para que sus procesos de planeación de actividades, metas y tiempos, asignación de responsables y programación presupuestal y

de ejecución de gastos, se enfoquen a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de sus grupos de valor (ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios), así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad institucional. De igual manera es importante definir adecuadamente los riesgos que pueden afectar el logro de lo previsto en los planes y los indicadores a través de los cuales monitoreará si estos se están cumpliendo en los términos y condiciones previstos.

Se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Planeación basada en evidencias. (66.3 puntos)
- Enfoque en la satisfacción ciudadana. (63.8 puntos)
- Formulación de la política de administración del riesgo. (73.9 puntos)
- Planeación participativa. (72.1 puntos)

En el documento anexo podrá encontrar las recomendaciones generales planteadas por el DAFP para esta Dimensión.

2.4. DIMENSIÓN DE GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS.

MIPG facilita que la gestión se oriente al logro de resultados en el marco de la integridad, a través de la puesta en marcha de los cursos de acción o trayectorias de implementación definidas desde los ejercicios de direccionamiento estratégico, teniendo en cuenta el talento humano del que dispone la entidad.

A continuación, se presentan los resultados de los índices de la Dimensión y sus políticas:

DIMENSION	PUNTAJE
DIMENSIÓN DE GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS	78.7
Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	65.8
Política de Gobierno Digital	85.1
Política de Seguridad Digital	86.9
Política Defensa Jurídica	77.6

Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública	78.0
Política de Racionalización de Tramites	69.5
Política de Servicio al Ciudadano	69.9

Es importante que la entidad desarrolle procesos que le permitan atender sus funciones y competencias legales y llevar a cabo actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público. Y En este sentido, se debe trabajar desde dos perspectivas: la primera, asociada a los aspectos relevantes para una adecuada operación sostenible de la organización: los procesos institucionales, la estructura organizacional, el suministro oportuno de recursos físicos y servicios internos, la gestión eficiente del gasto público, el uso estratégico de las TIC en la gestión de la entidad, la seguridad de la información, una defensa jurídica que garantice el ahorro y buen uso de recursos públicos, y en general todos aquellos aspectos que pueden facilitar la operación interna de la entidad (alianzas estratégicas, trabajo por proyectos).

Adicional a los requerimientos que exige contar con esquemas operativos ágiles, se debe mantener una constante interacción con la comunidad de manera transparente y participativa, prestando un servicio de excelencia y facilitando la garantía del ejercicio de los derechos ciudadanos, a través de la entrega efectiva de trámites, servicios, información, programas y proyectos.

Se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Eficacia Organizacional. (71.8 puntos)
- Gestión óptima de los bienes y servicios de apoyo. (60.6 puntos)
- Gobierno Digital Servicios Digitales de Confianza y Calidad. (67.5 puntos)
- Gobierno Digital Fortalecimiento de la Seguridad y Privacidad de la Información. (74.7 puntos)
- Gobierno Digital Procesos seguros y eficientes. (55.5 puntos)
- Gobierno Digital Toma de decisiones basadas en datos. (53.8 puntos)
- Gobierno Digital Impulso en el desarrollo de territorios y ciudades inteligentes. (55.5 puntos)
- Gobierno Digital Uso y apropiación de los Servicios Ciudadanos Digitales. (48.2 puntos)
- Prevención del Daño Antijurídico. (56.9 puntos)
- Gestión de los procesos judiciales. (61.0 puntos)
- Capacidad institucional para ejercer la defensa jurídica. (68.6 puntos)

- Defensa Jurídica Información estratégica para la toma de decisiones. (55.0 puntos)
- Servicio al Ciudadano Cobertura de los servicios de la entidad. (66.2 puntos)
- Servicio al Ciudadano Certidumbre en el servicio. (64.9 puntos)
- Servicio al Ciudadano Cumplimiento de expectativas de ciudadanos y usuarios. (61.4 puntos)
- Servicio al Ciudadano Fortalecimiento de habilidades y compromiso con el servicio de servidores públicos. (71.1 puntos)
- Priorización de trámites con base en las necesidades y expectativas de los ciudadanos. (63.2 puntos)
- Beneficios de las acciones de racionalización adelantadas. (56.6 puntos)
- Grado involucramiento de ciudadanos y grupos de interés. (64.7 puntos)
- Eficacia de la participación ciudadana para mejorar la gestión institucional. (64.8 puntos)
- Diálogo permanente e incluyente en diversos espacios. (71.2 puntos)

En el documento anexo podrá encontrar las recomendaciones generales planteadas por el DAFP para esta Dimensión.

En este sentido, la Gobernación puede apoyarse en las herramientas de autodiagnóstico de las siguientes políticas, para identificar puntos débiles y fortalezas, en las que la entidad puede trabajar para fortalecer la implementación del Modelo:

- Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea: TIC para la gestión y Seguridad de la información
- Seguridad Digital
- Defensa jurídica
- Servicio al Ciudadano
- Racionalización de Trámites
- Participación ciudadana en la gestión pública

2.5. DIMENSIÓN DE EVALUACION DE RESULTADOS.

Para MIPG es importante que las entidades conozcan de manera permanente los avances en su gestión y los logros de los resultados y metas propuestas, en los tiempos y recursos previstos y si genera los efectos deseados para la sociedad; de igual manera, esto le permite introducir mejoras en la gestión.

A continuación, se presentan los resultados de los índices de la Dimensión y sus políticas:

DIMENSION	PUNTAJE
DIMENSIÓN DE EVALUACION DE RESULTADOS	69.5
Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	69.5

Es importante que la entidad cuente permanentemente con un conocimiento certero de cómo se comportan los factores más importantes en la ejecución de su planeación institucional a fin de identificar los avances o limitaciones de su gestión, y al final del periodo, saber si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, con las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con un uso óptimo de recursos, e incluso, los efectos de esta gestión en la satisfacción de las necesidades y problemas de los grupos de valor.

Tanto el seguimiento como la evaluación se fundamentan en indicadores para monitorear y medir el desempeño de las entidades, los cuales se diseñan desde el ejercicio de planeación institucional, y dada la importancia que tienen, deben enfocarse en los criterios, directrices y normas que orientan la gestión, y en los productos, resultados e impactos que esta genera.

Se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación. (69.7 puntos)
- Documentación del seguimiento y la evaluación. (64.2 puntos)
- Enfoque en la satisfacción ciudadana. (64.8 puntos)

En el documento anexo podrá encontrar las recomendaciones generales planteadas por el DAFP para esta Dimensión.

2.6. DIMENSIÓN DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN.

MIPG contempla la Información y Comunicación como la dimensión articuladora que permite a las entidades vincularse con su entorno y facilitar la ejecución de sus operaciones internas.

A continuación, se presentan los resultados de los índices de la Dimensión y sus políticas:

DIMENSION	PUNTAJE
-----------	---------

DIMENSIÓN DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN	77.2
Política de Gestión Documental	69.2
Política de Transparencia, Acceso a la Información y Lucha Contra la Corrupción.	80.1

Es importante que, en la entidad, tanto la información como los documentos que la soportan (escrito, electrónico, audiovisual, entre otros), sean gestionados de manera que faciliten la operación de la entidad, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de la misma, todo ello garantizando la trazabilidad.

Así mismo, que esta información se difunda y transmita a través de múltiples canales de comunicación, tanto a los ciudadanos a quienes dirige sus bienes y servicios (grupos de valor), a quienes tienen algún interés en su gestión (grupos de interés) y a todos los servidores que laboran en la entidad.

Se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Formulación y Seguimiento al Plan Anticorrupción. (70.9 puntos)
- Lucha contra la corrupción y promoción de la integridad. (69.9 puntos)
- Gestión de Riesgos de Corrupción. (71.0 puntos)
- Sistema de seguimiento al acceso a la información pública en funcionamiento. (73.8 puntos)
- Institucionalización efectiva de la Política de Transparencia y acceso a la información pública. (73.8 puntos)
- Calidad del Componente administración de archivos. (66.6 puntos)
- Gestión Documental Calidad del Componente tecnológico. (54.3 puntos)
- Gestión Documental Calidad del Componente cultural. (44.2 puntos)

En el documento anexo podrá encontrar las recomendaciones generales planteadas por el DAFP para esta Dimensión.

2.7. DIMENSIÓN DE GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION.

MIPG contempla la Gestión del Conocimiento y la Innovación como una dimensión que fortalece de forma transversal a las demás dimensiones, ya que reconoce que el conocimiento que se genera o produce en una entidad es clave para su aprendizaje y su evolución.

A continuación, se presentan los resultados de los índices de la Dimensión:

DIMENSION	PUNTAJE
DIMENSIÓN DE GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	77.0
Política Gestión del Conocimiento	77.0

Es importante que en la entidad todos los datos, información, ideas, investigaciones y experiencias que se generan, se documenten y estén disponibles y de fácil acceso para todos los servidores. En esencia MIPG busca que las entidades aprendan de sus propias experiencias y propicien el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los servidores públicos, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, así mismo, promueve la construcción de una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo.

Se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación. (67.3 puntos)
- Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento. (65.6 puntos)
- Analítica institucional para la toma de decisiones. (69.1 puntos)

En el documento anexo podrá encontrar las recomendaciones generales planteadas por el DAFP para esta Dimensión.

2.8. DIMENSIÓN DE CONTROL INTERNO.

MIPG promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito, al promover el diseño y aplicación de acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para su prevención y evaluación.

La nueva estructura del MECI busca una alineación a las buenas prácticas de control referenciadas desde el Modelo COSO, razón por la cual la estructura del MECI se fundamenta en cinco Componentes, a saber:

- Ambiente de control.
- Administración del riesgo.
- Actividades de control.
- Información y comunicación.
- Actividades de monitoreo.

A continuación, se presentan los resultados de los índices de la Dimensión:

DIMENSION	PUNTAJE
DIMENSIÓN DE CONTROL INTERNO	72.8
COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL	80.5
COMPONENTE GESTION DEL RIESGO	79.9
COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL	80.3
COMPONENTE DE INFORMACION Y COMUNICACION	74.6
COMPONENTE ACTIVIDADES DE MONITOREO	77.7

Se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Compromiso de la alta dirección con el sistema de control interno.
- Seguimiento a la gestión del riesgo por parte de la oficina de planeación.
- Monitoreo a los controles de los riesgos.
- Utilidad de la política de administración de riesgos para determinar la probabilidad de ocurrencia de los riesgos y su impacto.
- Gestión de los riesgos de seguridad y privacidad de la información conforme a la metodología planteada por la entidad

Esta estructura de control está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, el cual se distribuye en diversos servidores de la entidad, no siendo ésta una tarea exclusiva de las oficinas de control interno.

El modelo de las Tres Líneas de Defensa proporciona una manera simple y efectiva para mejorar las comunicaciones en la gestión de riesgos y control mediante la aclaración de las funciones y deberes esenciales relacionados. Este modelo proporciona una mirada nueva a las operaciones, ayudando a asegurar el éxito continuo de las iniciativas de gestión del riesgo, y este modelo es apropiado para cualquier organización – independientemente de su tamaño o complejidad. Aún en organizaciones donde un marco o sistema de gestión de riesgos formal no existe, el modelo de Las Tres Líneas de Defensa puede aumentar la claridad respecto a los riesgos y los controles y ayudar a mejorar la efectividad de los sistemas de gestión de riesgos.

Línea estratégica: Conformada por la alta dirección (Gobernador y todo el nivel directivo, Comité de Coordinación de Control Interno).

Primera Línea de Defensa: (Autocontrol). Conformada por los gerentes públicos y los líderes de proceso (secretarios, subsecretarios y jefes de oficina). Los líderes de procesos son propietarios de los riesgos y los gestionan, porque los controles están diseñados dentro de los sistemas y procesos bajo su dirección.

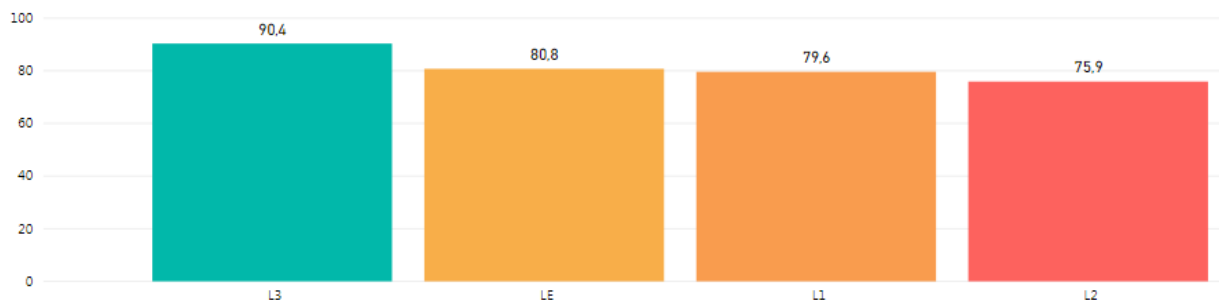
Segunda Línea de Defensa: (Autoevaluación). Conformada por servidores que tengan responsabilidad directa con el monitoreo y evaluación del estado de los controles y la gestión de riesgos.

- ✓ Jefes de Planeación
- ✓ Jefes de Riesgos (Y sus comités)
- ✓ Jefes o Líderes de Calidad

Tercera Línea de Defensa: Conformada por la oficina de control interno.



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 compromiso del nivel directivo se convierte en el factor clave de éxito para el proceso de implementación del MIPG. Es importante recordar, que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Gobernación del Atlántico, creado mediante Resolución N°000071 de noviembre 22 de 2018, y cuya secretaría técnica la ejerce la Secretaría de Planeación Departamental, es el órgano rector, articulador y ejecutor a nivel institucional, de las acciones y estrategias para la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), por lo tanto es importante que el Comité se apropie de esta información y adelante las estrategias necesarias para su análisis y socialización en todos los niveles de la entidad, y de esta forma alcanzar las metas establecidas en desarrollo del modelo.

Las observaciones aquí presentadas, fueron puestas a consideración de los líderes responsables del despliegue de cada una de las políticas contempladas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- con el objetivo de diseñar las acciones pertinentes y plasmarlas en el respectivo plan de mejoramiento.

En virtud de lo anterior esta secretaría procedió a remitir los informes pertinentes a las siguientes dependencias: Secretaría General, Subsecretaría de Talento Humano, Secretaría Jurídica, Secretaría de las TIC y Secretaría de Planeación, con el propósito de que cada una de ellas generara las respectivas acciones de mejora y suscribir los planes de mejoramiento.



NIT: 890.102.006-1
Código Postal: 080003
Código DANE: 08-000

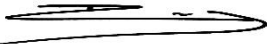
Calle 40 Carreras 45-46 Barranquilla, Atlántico | Tel. (57)(5)330 7103
Línea Gratuita 01 8000 915 307 | atencionalciudadano@atlantico.gov.co

 Atlántico para la Gente

atlantico.gov.co

Como resultado del ejercicio, a la fecha se han suscrito 4 planes de mejoramiento los cuales adjunto para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente.



RAFAEL FAJARDO MOVILLA
Secretario de Control Interno