

INFORME EJECUTIVO ANUAL RESULTADO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL MIPG MECI VIGENCIA 2023

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 2023.

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°100-006 del 5 de marzo de 2024 del DAFP, sobre los lineamientos para el registro de información a través del Formulario Único de Reporte y Avances de Gestión vigencia 2023.

3. Alcance.

Evaluación vigencia 2023 del Desempeño Institucional que mide anualmente la gestión de la Reforestadora Integral de Antioquia, 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 en el mes de octubre del 2023 correspondiente a la gestión de la vigencia 2023.

“Para que las Tierras generen empleo y riqueza para Todos”

5. Resultados de la Gestión.

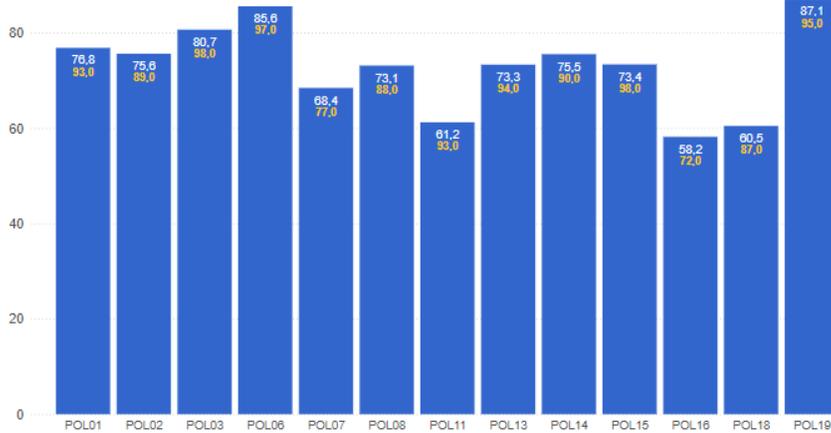
A continuación, se presentan los resultados de la medición de la gestión relacionada con el MIPG y el MECI y sus políticas asociadas. Estos resultados en lo que tiene que ver con los comparativos se realizan teniendo en cuenta las entidades que corresponden con el grupo par de RIA.

5.1 RESULTADOS MIPG



“Para que las Tierras generen empleo y riqueza para Todos”

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Políticas

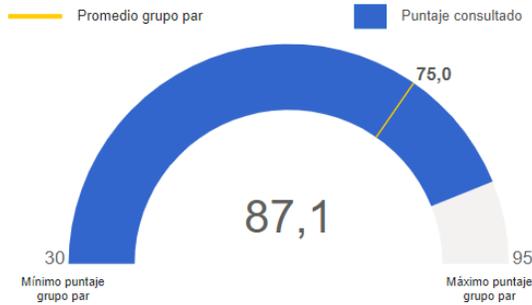
- POL01: Gestión estratégica del talento humano
- POL02: Integridad
- POL03: Planeación institucional
- POL05: Compras y contratación pública
- POL06: Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- POL07: Gobierno digital
- POL08: Seguridad digital
- POL11: Servicio al ciudadano
- POL13: Participación ciudadana en la gestión pública
- POL14: Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
- POL15: Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción
- POL16: Gestión documental
- POL18: Gestión del conocimiento
- POL19: Control interno

Nota 1: La etiqueta de valores en amarillo, en cada columna, indica el valor máximo obtenido en la política específica consultada.
Nota 2: Con el fin de garantizar la calidad de los datos reportados, los líderes de política validaron la información reportada para una muestra de entidades; como resultado se identificaron algunas sobre las cuales se hace necesario adelantar una revisión más detallada a fin de confirmar los puntajes finales obtenidos.

5.2 RESULTADOS DESEMPEÑO INSTITUCIONAL –MECI

I. Resultados Generales

Índice de Control Interno



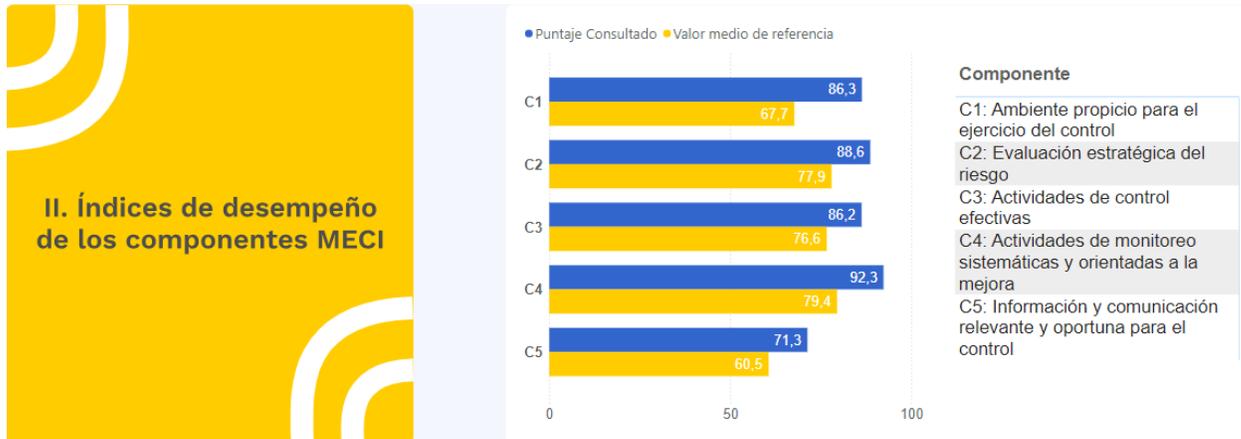
Nota: El promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.

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 el quintil 5;

“Para que las Tierras generen empleo y riqueza para Todos”



6. COMPARATIVO VIGENCIAS ANTERIORES

Se observa un aumento significativo en la calificación de la Gestión y Desempeño Institucional para la vigencia 2023, a nivel general y en cada una de las dimensiones que hacen parte del FURAG. Lo anterior demuestra que se vienen corrigiendo falencias, el esfuerzo en mejorar los procesos y procedimientos que fortalecen el quehacer de RIA.

DIMENSION	2020	2021	2022	2023
Índice General	46,4	51,4	68,8	74,7
D1 Talento Humano	46,4	51,1	54,9	75,7
D2 Dirección Estratégica y Planeación	44,5	51	77,6	82,3
D3 Gestión para Resultados con valores	45,1	48,6	63,1	71,7
D4 Evaluación de Resultados	37	48,2	71,2	75,5
D5 Información y Comunicación	44,9	49,5	60,3	69,3
D6 Gestión del Conocimiento	45,1	51,7	54,6	60,5
D7 Control interno	47,2	52,1	76,3	87,1

COMPARATIVO CON LOS PARES

DIMENSION	RIA	PARES
Índice General	74,7	64,5
D1 Talento Humano	75,7	61,8
D2 Dirección Estratégica y Planeación	82,3	74,2
D3 Gestión para Resultados con valores	71,7	60,1
D4 Evaluación de Resultados	75,5	66,2
D5 Información y Comunicación	69,3	58,7

“Para que las Tierras generen empleo y riqueza para Todos”

DIMENSION	RIA	PARES
D6 Gestión del Conocimiento	60,5	45,4
D7 Control interno	87,1	74,7

Se observa un aumento significativo en la calificación de la Gestión y Desempeño Institucional de los componentes del MECI para la vigencia 2023, en cada uno de los componentes. Lo anterior demuestra que RIA viene fortaleciendo el control interno en cada uno de los procesos de la Reforestadora.

Resultados	2022	2023
Componentes	76,3	87,1
C1 Ambientes de Control	60,0	86,3
C2 Gestión del Riesgo	72,5	88,6
C3 Actividades de Control	75,7	86,2
C4 Información y Comunicación	85,2	92,3
C5 Actividades de Monitoreo	69,9	71,3

COMPARATIVO CON LOS PARES

Resultados	RIA	PARES
Componentes	87,1	75
C1 Ambientes de Control	86,3	67,7
C2 Gestión del Riesgo	88,6	77,9
C3 Actividades de Control	86,2	76,6
C4 Información y Comunicación	92,3	79,4
C5 Actividades de Monitoreo	71,3	60,5

7. RECOMENDACIONES

Frente a las políticas de MIPG en RIA que se deben fortalecer son la Política del Servicio al Ciudadano, esto relacionado con la implementación de acciones de participación ciudadana dentro de la gestión de RIA. Adicionalmente, la Política de la Gestión del Conocimiento, esto es la analítica Institucional para la toma de decisiones, a través de esto, se puede fortalecer construyendo un sistema de información misional que soporte la información de las plantaciones de RIA.

Frente a la Dimensión de Talento Humano, se recomienda difundir y aplicar los valores institucionales declarados en la misión, visión y objetivos de RIA. Adicionalmente, crear y mantener un ambiente de cultura y aprendizaje y trabajo en equipo.

“Para que las Tierras generen empleo y riqueza para Todos”

Frente a la Dimensión de Información y Comunicación, se recomienda crear y mantener un ambiente de confianza y comunicación abierta. Divulgar a los ciudadanos y grupos de interés la gestión permanente de RIA en el territorio.

Incluir en el plan de acción anual institucional mecanismos para facilitar y promover la participación de la ciudadanía para el mejoramiento de los procesos de RIA.

Implementar un plan de formación específica en temas relacionados con servicio al ciudadano PQRS, transparencia, MIPG y comunicación asertiva.

También se recomienda propiciar en RIA espacios para compartir conocimiento, adicionalmente aplicar tecnologías que faciliten el intercambio de la gestión del conocimiento.

Se debe continuar impulsando en RIA el intercambio de la información y comunicación, fomentando la eficiencia, la eficacia, la calidad y la transparencia, lo anterior buscando mantener bien informada a la comunidad RIA y a la ciudadanía en general.

Mejorar las actividades de rendición de cuentas mediante la participación de los grupos de valor en la gestión de la entidad.

Contar con un canal de comunicación en la entidad, para que el personal pueda dar a conocer sus opiniones y denuncias. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

Formular la estrategia para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro del marco de la planeación institucional.

Establecer canales para que los servidores y contratistas de la entidad presenten su declaración de conflictos de interés.

Analizar y tomar las medidas de mejora que contribuyan al fortalecimiento del clima laboral en la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

Diseñar indicadores para medir las características y preferencias de los ciudadanos en el marco de la política de servicio al ciudadano de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

Llevar a cabo por parte de la alta dirección, actividades de gestión de riesgos de acuerdo con el ámbito de sus competencias. Desde el sistema de control interno

“Para que las Tierras generen empleo y riqueza para Todos”

efectuar su verificación.

Establecer en la planta de personal de RIA, los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.

Definir un líder ante el comité institucional de gestión y desempeño para implementar la política de gestión del conocimiento y la innovación.

Generar un plan de acción como resultado del autodiagnóstico para implementar la política de gestión del conocimiento y la innovación.

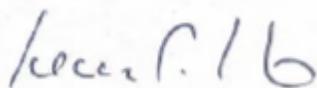
Identificar y sistematizar sus buenas prácticas y lecciones aprendidas para conservar su memoria institucional.

Priorizar la necesidad de contar con herramientas para una adecuada gestión del conocimiento y la innovación en la entidad.

Contar con un grupo, unidad, equipo o personal encargado de gestionar proyectos de investigación que se vayan a adelantar en la entidad.

Socializar y publicar los resultados de las investigaciones realizadas por la entidad.

Desarrollar herramientas visuales de fácil interpretación sobre sus productos, servicios y resultados de gestión para difundir a sus grupos de valor



JUAN CARLOS JARAMILLO VÉLEZ

Jefe Oficina de Control Interno

Jefe Oficina de Control Interno

Reforestadora Integral de Antioquia “RIA” S.A.

Correo: controlinterno@riaforestal.org

Copia virtual:

Oficina Control Interno RIA S.A., Pagina Web RIA S.A.

Copia Física:

Carpeta comunicaciones RIA S.A. y Control Interno 2024 – Informe Furag 2023.

“Para que las Tierras generen empleo y riqueza para Todos”

Carrera 47 Sucre No 49-12 Ed. Lotería de Medellín – Piso 6

PBX: (057 - 4) 448 83 10 Móvil: 310 4280734

www.riaforestal.org - Correo Electrónico: info@riaforestal.org

Medellín - Colombia