

## INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO

### LEY 1474 DE 2011 ESTATUTO ANTICORRUPCIÓN

#### PERIODO EVALUADO

**01 DE MARZO A 30 DE JUNIO DE 2018**

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 “Estatuto Anticorrupción”, que establece la responsabilidad que tiene el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, de presentar cada cuatro (4) meses un informe que dé cuenta del estado del Sistema de Control Interno de su Entidad, se presenta y publica a través de la página web de la ACI Medellín, el informe correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de marzo de 2018 y el 30 de junio de 2018.

Es de advertir que el presente informe se presenta conservando en parte el esquema establecido según en MECI, pero de igual manera se tomará en cuenta diferentes aspectos de los temas propuesto en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y de Gestión MIPG, al igual que su estructura, de acuerdo con el Decreto 1499 de 2017, toda vez, que éste modelo se ha venido implementando en la entidad de manera paulatina, realizando diferentes tareas y ajustando los diferentes formatos, políticas, planes e indicadores con el fin de adoptar la metodología del mismo según las respectivas dimensiones.

Para cada una de las dimensiones que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se tiene prevista desarrollar una serie de actividades y la creación de formatos, al igual que la unidad de los diferentes planes que hacen parte de la gestión administrativa y estratégica de la entidad. Entre las tareas que se plantea desarrollar en cada una de las dimensiones, está la realización de un autodiagnóstico para diferentes temas que hacen parte de éstas, con el fin de identificar el estado real de cada proceso, con sus respectivas fortalezas, al igual que las falencias u omisiones, por lo cual se debería establecer el respectivo plan de mejoramiento para subsanar dichas falencias u omisiones. Si bien es cierto que a la fecha aún no se cuenta con el resultado producto de la realización de cada uno de los autodiagnósticos, se ha determinado a cargo de quien está la realización de cada uno de ellos, y se han venido realizando actividades que permiten el fortalecimiento de cada una de las dimensiones, con miras a ajustar los procesos que se tienen en la actualidad al nuevo modelo.



## 1. MODULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

### 1.1. COMPONENTE TALENTO HUMANO

#### 1.1.1. Compromisos o protocolos éticos

La entidad cuenta con un Código de Ética y Buen Gobierno, formalizado y adoptado por acto administrativo, y que enmarca los valores y principios que orientan al servidor público, además de los niveles de autoridad que se mantienen dentro de la estructura organizacional y administrativa de la misma, así como también los diferentes controles.

Este Código ha sido socializado y publicado por diferentes mecanismos de información y comunicación para una mejor comprensión e interiorización por parte de los servidores públicos de la entidad, en especial mediante el proceso de inducción impartido a los funcionarios nuevos para que desde su ingreso se apropien de él y reflejen en sus actuaciones las normas impartidas, así mismo es publicado en la página web para que no solo sea de conocimiento interno sino también de los diferentes grupos de interés y ciudadanía.

#### 1.1.2. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Teniendo en cuenta que en el nuevo modelo integrado de planeación y de gestión, que se debe de implementar en cada una de las entidades públicas en todos sus niveles, se toma como una de sus dimensiones más importantes la Gestión del Talento Humano, enmarcada como el eje central para la implementación y desarrollo del modelo; es así como se hace una revisión de los diferentes programas, planes y políticas que se tienen establecidos en la entidad, los cuales son la base para el fortalecimiento de ésta dimensión y aporte efectivo en la implementación del modelo en la entidad.

El plan de formación y capacitación, que se estableció para la vigencia, obedeciendo a las necesidades de cada uno de los procesos, va encaminado al fortalecimiento de los conocimientos de los funcionarios en lo que respecta a los temas que se desarrollan en cada uno de los procesos a los que están adscritos, bien sea de la parte misional o de apoyo. Es así como, en la medida que se fortalezca el conocimiento de los funcionarios en los temas en los que se desempeña, se garantiza un mejor resultado de su labor y unos mejores indicadores de cada proceso. Este plan hace parte de lo que corresponde en MIPG, como la “Ruta del crecimiento”.

El programa de bienestar social laboral desarrolla la mayor parte de actividades con el apoyo de COMFAMA, caja de compensación a la cual está afiliada la entidad, cumpliendo satisfactoriamente con lo que se tenía establecido. Así mismo se tiene definido y establecido un plan de incentivos para todos los funcionarios, el cual está catalogado como salario emocional, comprende una serie de beneficios en tiempo que



se le otorga a cada funcionario, de acuerdo con diferentes aspectos importantes en la vida personal; entre los beneficios existentes en el programa están los siguientes:

- Trabajar por un día desde la casa (para hacer uso de este beneficio 2 veces en el año).
- Viernes corto (para trabajar en jornada continua hasta las 2 y salir temprano, beneficio del cual se puede hacer uso cada tres meses).
- Llegó la hora de ser papá (que otorga el beneficio de 2 días hábiles adicionales a los 8 establecidos por ley).
- Tu mascota también es importante (permiso para acompañar la mascota al veterinario).
- A disfrutar de las vacaciones (complementario a las vacaciones se podrá disfrutar de tiempo adicional, de acuerdo con el tiempo de servicio en la entidad).
- Porque cada minuto cuenta (en la licencia de maternidad, hora de lactancia, se permite a las madres trabajar jornada continua hasta las 3 con media hora de almuerzo).
- Felicitaciones por tus grados (un día de permiso en la fecha de los grados).
- Que los cumplas feliz (un día de descanso por cumplir años)
- Tiempo para trámites personales (para trámites que no se pueden realizar el fin de semana se podrá dar al funcionario 2 horas de la jornada, cada 3 meses).
- ACI disfrutamos de nuestros hijos (realizar una pausa en el trabajo para acompañar e nuestros hijos en un momento especial como presentaciones de colegio, entrega de notas y citas médicas, dos veces en el año para cada ítem)

El programa de inducción y reinducción para los servidores públicos es una actividad que se fortaleció durante el año 2017, al punto de establecerse un manual de inducción con temas estratégicos que orientan el que hacer de la entidad y de los procesos; además este proceso se encuentra debidamente documentado. Es de resaltar que la reinducción ofrecida por la entidad es constante, realizada a través de los espacios dados mediante la actividad “ACI VAMOS”, obedeciendo así a las recomendaciones dadas desde Control Interno.

Con respecto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, se han venido desarrollando diferentes actividades encaminadas a dar cumplimiento a lo establecido en la norma, para lo cual se ha contratado a la empresa “Gestión Calidad” para que brinde el apoyo necesario y acompañe a los funcionarios de la ACI en la implementación del sistema, logrando así un porcentaje de implementación del 48.5%; sin embargo conforme a la resolución 1111 de 2017 el SG-SST debe tener un porcentaje de implementación entre el 61% y 85% para que se encuentre en un nivel moderadamente aceptable.

Cabe resaltar que, en el desarrollo de la implementación del sistema de gestión, se han realizado diferentes campañas, publicaciones y promociones que se han llevado a



cabos, con miras a fortalecer el compromiso y conocimiento de todos los funcionarios, permitiendo encaminar los diferentes lineamientos hacia un proceso claro y específico, lo cual es de suma importancia para lograr la implementación adecuada y acertada del sistema de gestión.

Estos últimos planes descriptos (plan de incentivos, plan de bienestar, inducción y reinducción y SG-SST), están enmarcados en la “Ruta de la felicidad”, que hace parte de la dimensión de la Gestión de Talento Humano.

La entidad cuenta con el Manual de Funciones y Competencias Laborales con sus respectivos perfiles para cada uno de los cargos que conforma la planta de empleados, el cual fue adoptado y formalizado por acto administrativo (resolución 165 del 27 de septiembre de 2017). Este manual ha sido divulgado a través de la página web de la entidad, y también dentro del proceso de inducción. Se busca que dicha herramienta sirva de base para la evaluación de funciones y competencias laborales.

Es importante resaltar que la entidad tiene la claridad jurídica frente a la normatividad bajo la cual se rige, en lo que respecta al régimen laboral que le aplica, siendo este, el código sustantivo del trabajo. De igual manera se cuenta con el reglamento interno de trabajo, el cual esta publicado en cartelera en un sitio público y visible.

En lo que respecta al personal con que cuenta la entidad, se encuentra la mayoría de la planta de cargos cubierta, a excepción del Subdirector de Proyectos y Propuestas de Valor que aún no ha sido nombrado, y que ha estado vacante desde principios de 2017. En la ACI se tiene conformada de manera clara una planta de cargos, y de igual manera se tiene establecido el organigrama. Tal y como lo estipula la norma, en la ACI se realizan las actividades necesarias y tendientes a cumplir con la rendición de cuentas, que se constituye en un informe, que además se entrega a la alcaldía de Medellín, donde se consolida como una rendición de cuentas general del conglomerado. Con esto se complementan los diferentes aspectos que debe de tener en cuenta la gestión del Talento Humano para enmarcarse en las otras rutas que hacen parte de la dimensión del TH, como son la “Ruta de servicios”, la “Ruta de calidad” y la “ruta de análisis de datos”.

## 1.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

### 1.2.1 Planes, Programas y Proyectos

Con el fin de definir un rumbo claro para el cumplimiento del objeto de la entidad, en la ACI se tiene establecido el plan operativo anual, y planes estratégicos, de los cuales se desprenden los planes operativos para cada uno de los procesos, en los que se establecen las directrices y metas claras. La entidad tiene establecidos unos lineamientos enfocando la gestión bajo las líneas de Cooperación e Inversión, para lograr el desarrollo local a través de los siguientes ejes temáticos, los cuales se



encuentran perfectamente alineados con el plan de desarrollo de la ciudad de Medellín:

- Desarrollo Económico de Medellín
- Urbanismo en Medellín
- Educación y Cultura
- Seguridad, Paz y Convivencia
- Desarrollo Social

En el enfoque establecido de la dimensión de direccionamiento estratégico, se presenta la política de gestión documental, bajo la cual se evalúan los diferentes planes a desarrollar en la entidad. En la ACI, se presentaron los diferentes planes a que hace referencia la norma, tales como plan anual de adquisiciones, plan anualizado de caja, planeación presupuestal; los cuales se presentaron de manera oportuna y publicados en los medios que corresponde; es el caso del plan anual de adquisiciones que fue publicado en la página web y además se informó a través del SECOP y para finales del mes de julio de debe actualizar; de igual manera el plan anualizado de caja se realizó a principios de año y se le hace seguimiento y control de manera mensual con el fin de realizar los ajustes pertinentes; y el plan presupuestal, se realiza de acuerdo con lo presentado en las ejecuciones de vigencias anteriores, y en cuanto a la proyección del presupuesto para la vigencia siguiente, se toma como base lo establecido en los diferentes planes, específicamente el plan operativo y el plan estratégico.

En virtud de la reglamentación o normatividad que ha surgido, como complemento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se ha implementado el Comité Institucional Coordinador de Control Interno CICCI, dando cumplimiento a lo establecido en el decreto 648 de 2017; y de igual manera, por parte de la Coordinación de Control Interno se le dio a conocer a la Dirección y a la Subdirección de Relaciones Administrativas, el decreto 612 del 04 de abril de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”, y en atención a ello, se impartió la directriz por parte de la Subdirección Administrativa para que los responsables de cada uno de los planes institucionales y estratégicos de la entidad, se encarguen de ajustarlos e integrarlos en el plan de acción como un solo plan integral.

### 1.2.3. Modelo de Operación por Procesos:

La alta dirección asegura la existencia de procesos estratégicos, misionales, de apoyo, y de evaluación, permitiendo gestionar de manera eficaz y eficiente la razón de ser de la entidad, facilitando los parámetros de construcción, ejecución y seguimiento. Cada uno de los líderes con sus grupos de trabajo se hace responsable de su mantenimiento y mejora, contando con mecanismos que le permiten realizar sugerencias sobre los procesos y procedimientos con el objeto de efectuar los ajustes que sean del caso.



Desde el área de Relaciones Administrativas, a través de la persona que hace las funciones de seguimiento a calidad y planeación, se realizó un acompañamiento a cada uno de los procesos, para asesorar a cada equipo de trabajo en la formulación de los riesgos, tanto de gestión como de corrupción, para que fueran presentados, consolidados y publicados en la página web. A razón de ello, se realizó en el mes de junio de manera conjunta con Control Interno las auditorías de calidad y riesgos, las cuales permitieron evaluar desde los aspectos de calidad y riesgos, cada uno de los procesos, y evidenciar las falencias u oportunidades de mejora existentes, permitiendo así el mejoramiento de los procesos en la entidad. En esta auditoría se pudo observar, que a pesar de que la entidad se encuentra establecida por procesos, es de vital importancia el direccionamiento estratégico, toda vez que existen lineamientos que son generales para todos los procesos y se debe estar en constante sinergia con la dirección.

### 1.2.3. Estructura Organizacional:

La estructura organizacional durante el presente periodo se ha fortalecido, salvo las situaciones presentadas como lo es la vacancia del cargo de Subdirector de Propuestas y Proyectos de Valor. Razón por la cual se plantea la misma observación en torno al cargo de Subdirector de Propuestas y Proyectos de Valor, en relación con, qué tan necesario o estratégico es un cargo que puede permanecer vacante por más de un año.

### 1.2.4. Indicadores de Gestión:

La entidad cuenta con una matriz de indicadores, los cuales están alineados al Plan de Desarrollo Municipal, la ACI Medellín ha venido dando cumplimiento a sus objetivos y metas satisfactoriamente, así:

Indicador	Unidad	Meta año 2018	Logro a 30 de junio de 2018	%
Monto de inversión nacional y extranjera reportada para el desarrollo y la competitividad	Millones de USD	242	220,4	91%
Inversiones y reinversiones nacional y extranjera realizadas para el desarrollo y la competitividad	Número	17	20	118%
Número de empleos derivados de la gestión de inversión nacional y extranjera para Medellín y su área de influencia	Número	1010	1.406	139%
Ferias y eventos realizados de los cuales se generan negocios de ciudad	Número	3	2	67%
Monto de cooperación técnica y financiera nacional e internacional recibida	Millones de USD	11	3,6258	33%
Eventos ¿Por qué Medellín?, realizados con aliados internacionales y empresarios estratégicos	Número	6	6	100%
Proyectos impactados con cooperación técnica y/o financiera a partir de las alianzas de cooperación gestionada para el Municipio de Medellín	Número	12	4	33%



Buenas prácticas a nivel internacional gestionadas para implementar en programas de la Alcaldía de Medellín	Número	1	0	0%
Alianzas de cooperación sur sur (Oferta de Cooperación) en las cuales Medellín comparta sus buenas prácticas	Número	3	7	233%
Aportes de paisas residentes en el exterior que contribuyan al fortalecimiento de las apuestas de desarrollo local	Número	15	6	40%

### 1.2.5. Políticas de Operación:

La Agencia de Cooperación e Inversión de Medellín y el Área Metropolitana- ACI Medellín, tiene claramente definidas sus políticas de operación, las cuales le permiten encaminar su actuar de manera planificada, articulada y coordinada, a través de su modelo de operación por procesos, y en muchos aspectos tiene expresamente definidas sus políticas de operación, a través de actos administrativos. Entre las políticas que se han formalizado y adoptado en la entidad, están:

- Política de seguridad informativa.
- Políticas de alcohol y drogas
- Política de administración de riesgos
- Políticas contables
- Políticas de manejo de inventarios

### 1.3. COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DE RIESGO

#### Políticas de Administración de Riesgos

Se establecen nuevas guías de acción para que los servidores coordinen y administren los nuevos eventos evidenciados. Para el mes de abril se actualizó la política en materia de riesgo, de acuerdo con los parámetros establecidos en la guía presentada por parte de la Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, la cual contiene los lineamientos de la dirección con respecto al tratamiento que se debe dar a los distintos riesgos. Siendo está aprobada por parte del comité de dirección.

Se revisan procedimientos y formatos de los procesos realizando los ajustes necesarios e implementándolos adecuadamente.

Durante el presente periodo, con el acompañamiento de la persona encargada de calidad se realizaron reuniones con los equipos de trabajo, para realizar de manera adecuada la identificación de los diferentes riesgos que se pueden llegar a presentar en cada proceso, bien sea riesgos de gestión o riesgos de corrupción; lo anterior dado que, con la nueva guía para la valoración de los riesgos establecida por el DAFP, hubo cambios sustanciales que conllevaron a ser socializados. Con el desarrollo de las diferentes reuniones se identificaron y valoraron los riesgos por cada uno de los procesos y se ajustó y consolidó la matriz del mapa de riesgos institucional, la cual se



convirtió en el producto principal para la ejecución de la auditoría de riesgos realizada por parte de la Coordinación de Control Interno.

Creamos lazos con el mundo para el desarrollo

Se ha generado una cultura frente a la administración del riesgo en forma tal que cada uno de los funcionarios tiene la suficiente claridad frente al tema, y la mejor manera es el ejercicio de autocontrol frente a las actividades que realiza.

## 2. MODULO CONTROL DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Desde Control Interno se coordinan las acciones y actividades necesarias para el cumplimiento de las funciones determinadas en la Ley 87 de 1993, tendientes al fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que se estableció a través del decreto 1499 de 2017 y que debe ser implementado en todas las entidades públicas; este nuevo modelo incluye en su 7° Dimensión el Modelo Estándar de Control Interno bajo unos nuevos parámetros. Es así como, en virtud de lo establecido en el decreto 648 de 2017, se creó el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno CICCI, con la resolución No. 110 de 2018 de 2018, y que actualiza los integrantes y funciones del comité anterior.

Se ha venido ejecutando el Programa Anual de Auditoría 2017, aprobado en Junta Directiva para la vigencia 2018, en el sentido de realizar seguimiento, elaborar y rendir los informes correspondientes de ley, así como llevar a cabo las auditorías internas y especiales. Es así como, en el mes de junio se llevó a cabo la auditoría de calidad y riesgos para todos los procesos.

Es importante recordar la importancia de que la Coordinación de Control Interno pueda contar con un apoyo de un profesional con experiencia en el tema específico, la cual se requiere para el fortalecimiento de este proceso, toda vez que son muchos los informes y controles que se deben de aplicar en atención al plan de auditoría registrado para esta vigencia, los cuales en su gran mayoría son de ley; se deben aplicar diferentes auditorías especiales a diferentes procesos. Lo anterior, sin contar con el grado de importancia que adquiere este proceso de evaluación independiente, con el nuevo Modelo Integral de Planeación y Gestión.

La implementación de MIPG en la entidad, conlleva a que se deba crear el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para lo cual se deben de realizar los autodiagnósticos de las diferentes áreas, para determinar el paso a seguir con la creación del Comité, en cuanto a las políticas, objetivos y estrategias que se deben llevar a cabo en dicho comité y determinar quiénes deben ser los integrantes. Para el caso de la ACI, se ha venido adelantando y revisando los pasos a seguir para creación del comité, para lo cual se está evaluando quienes deben ser los responsables de realizar los autodiagnósticos en cada una de las áreas. Todo esto en atención a lo dispuesto en el decreto 1499 de 2017 con relación al Modelo Integrado de Planeación y de Gestión MIPG.





Es importante llamar la atención respecto a la implementación del nuevo Modelo que, si bien es cierto, se han venido realizando diferentes actividades con miras a su implementación, a la fecha no se han presentado los resultados de los autodiagnósticos, al igual que aún no ha sido creado el comité Institucional de Gestión y Desempeño.

En todo caso, tanto los informes de Ley como los informes de las auditorías han sido puestos en conocimiento de los responsables de los procesos, han sido publicados en la página web de la entidad en el acápite correspondiente a Control Interno.

## 2.1 PLANES DE MEJORAMIENTO

Los planes de mejoramiento que se encuentran vigentes en la entidad producto de las diferentes auditorías que se han realizado, tanto externas como internas, son registrados en el sistema de información Office 365, en el cual se cuenta con una matriz donde se consignan las acciones que buscan subsanar los hallazgos y observaciones evidenciados.

Una vez revisados los diferentes planes de mejoramiento que se encuentran vigentes en la entidad con corte al 30 de junio, se puede destacar que para esta vigencia existían planes de mejoramiento a razón de tres tipos de auditorías diferentes (auditoría externa de la CGM, auditorías de calidad y auditorías de control interno) y consolidando estas auditorías se encontraban 96 oportunidades de mejora abiertas, pero se venían desarrollando las actividades que se encontraban propuestas en dichos planes.

PLANES DE MEJORAMIENTO VIGENCIAS ANTERIORES			
TIPO DE AUDITORÍA	OPORTUNIDADES DE MEJORA PENDIENTES	ABIERTAS	CERRADAS
Aud. Interna	52	11	41
Aud. Esp. de C.I.	31	4	27
CGM	13	4	9
<b>TOTAL</b>	<b>96</b>	<b>19</b>	<b>77</b>

Para la evaluación realizada a los planes de mejoramiento vigentes, se hizo en dos etapas, la primera, como uno de los ítem que se desarrolló en la ejecución de la auditoría fiscal y financiera que realizó la CGM, en la cual se evaluó el plan de mejoramiento vigente relacionado con la parte financiera de la entidad, en el cual las 9 oportunidades de mejora que estaban abiertas presentaron la aplicación de actividades tendientes a subsanar las observaciones, con las respectivas evidencias, por lo cual se dieron por cerradas todas las oportunidades de mejora.

Las otras 4 oportunidades de mejora producto de la auditoría regular de gestión y resultados, hecha por la CGM, aún no han sido evaluadas por parte de la Contraloría, quien es la única competente para determinar el cierre de las mismas, por lo tanto, continúan abiertas hasta tanto no exista una revisión y aprobación de cierre por parte de ellos.

En una segunda etapa de evaluación de los planes de mejoramiento, de acuerdo a lo establecido en el programa de auditoría para la vigencia 2018 (Auditoría de Calidad y Riesgos), se realizó el seguimiento a los diferentes planes de mejoramiento que se han suscripto en la entidad, producto de las observaciones presentadas en las diferentes auditorías realizadas, tanto las auditorías internas de calidad y riesgos, como las auditorías especiales de control interno; en este proceso se revisó 83 acciones de mejora de los diferentes procesos y subprocesos de la entidad, de las cuales se encontró evidencia sobre el cumplimiento en 68 de ellas, por lo cual se dieron por cerradas, quedando abiertas y aun por cumplir 15 oportunidades de mejora, es así que para éstas 15 se planteó el cambio de fecha para el cumplimiento de las mismas.

Así mismo, como resultado de la auditoría de calidad y riesgos, realizada en los primeros días de mes de junio del presente año, se generaron 19 oportunidades de mejora, que de igual manera se suscribió el respectivo plan de mejoramiento en el que se establecen las acciones con sus respectivas fechas.

PLAN DE MEJORAMIENTO AUDITORÍA DE CALIDAD Y RIESGOS 2018		
PROCESO/ SUBPROCESO	OPORTUNIDADES MEJORA	OBSERVACIONES
Direccionamiento Estratégico	10	En este plan se plasman las acciones de mejora suscritas de acuerdo con las oportunidades de mejora presentadas a lugar de la auditoría de Calidad y Riesgos realizada en el mes de junio.
Gestión del conocimiento	1	
Relaciones Locales e Internacionales	1	
Gestión Presupuestal y Financiera	2	
Gestión de Recursos Físicos	1	
Gestión Documental	1	
Gestión de la Calidad	3	
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	

Es así como, para el mes de junio del presente año, consolidando las oportunidades de mejora que quedaron abiertas (19) de auditorías anteriores, y las nuevas oportunidades de mejora, producto de la auditoría de calidad y riesgos realizada este año (19), dado que la CGM en la auditoría fiscal y financiera realizada en el mes de marzo, no generó hallazgos, se cuenta con un plan de mejoramiento de 38 oportunidades de mejora.

En conclusión, se observa que los planes de mejoramiento se han venido trabajando de manera adecuada y se da cumplimiento en un gran porcentaje a las actividades

planteadas de acuerdo con los recursos dispuestos para ello y a las posibilidades legales y administrativas dadas para cada caso, todo ello llevando al mejoramiento y fortalecimiento de los diferentes procesos de la entidad y por ende al cumplimiento del objeto social de la entidad.

### 3. EJE TRANSVERSAL DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN

Existe análisis y consideración de los aspectos requeridos para el manejo de la información tanto interna como externa, de los mecanismos y sistemas de información que permiten su gestión. Hay un control en lo que respecta a las publicaciones oficiales de la entidad, de manera tal que se cumplan unos lineamientos y estándares de presentación, dicho control y seguimiento está en cabeza de la Subdirección de Posicionamiento.

Dado que el SALESFORCE es la herramienta que refleja la mayor cantidad de información sobre la actividad desplegada a través de los procesos misionales, se insiste en su permanente actualización, pues de ello deriva la eficacia, eficiencia y efectividad del sistema en los términos indicados.

#### Comunicación Informativa

Las prácticas de interacción de la entidad con las partes interesadas y la ciudadanía están enfocadas hacia la construcción de lo público y a la generación de confianza, mediante políticas de comunicación que orientan el manejo de la información.

#### Medios de Comunicación

Se tienen establecidos diferentes medios de comunicación: página web, correo electrónico, facebook, twitter, Instagram, publicaciones, comunicaciones externas e internas ACI Somos, boletines internos, boletines de becas, etc.

A través del correo electrónico institucional, se continúa difundiendo para los servidores públicos de la ACI Medellín, aunque con menor frecuencia, las comunicaciones internas que resaltan temas de interés al interior de la entidad, también los boletines sobre actividades misionales y de todas maneras continúa siendo un medio de interrelación y de comunicación tanto interna como externa. Otro medio de comunicación que a cogido auge y relevancia en su uso es el Whatsapp “Comunicaciones ACI Medellín”, en el que se socializan diferentes temas de interés institucional.

#### Revista Link

Link, medio de comunicación de la ACI Medellín, favorece el posicionamiento de Medellín como destino ideal para la inversión y la cooperación, y es instrumento para visibilizar las buenas políticas públicas de la ciudad ante actores relevantes de otras regiones del mundo.



## Comunicación digital

El fortalecimiento institucional ha sido permanente y en continuo crecimiento, nuestros canales de comunicación en la internet, aportan al posicionamiento de la ACI y a visibilizar los avances en el desarrollo de Medellín y el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, es por ello que se pretende imprimirle mayor protagonismo a la página web de la ACI, de manera que refleje estratégicamente los ejes desde los cuales ejerce toda su actividad misional, es decir desde la cooperación y la inversión, pero además cumpla con los requerimientos del Gobierno en Línea dentro de lo cual nos vemos inmersos.

Las redes sociales de la ACI Medellín se han consolidado como medios importantes para divulgar la gestión y promover una cultura de la internacionalización, generando un clima positivo para la inversión extranjera directa y la cooperación internacional.

La cuenta de Twitter de la ACI Medellín es una de las cuentas más influyentes en el sector público de Medellín, Antioquia y Colombia, a febrero de 2018 es seguida por 16.009 personas que se conectan con la información que día a día se comparte sobre Medellín, Antioquia, Latinoamérica y el mundo, y que se relacionan principalmente con temas de cooperación e inversión extranjera.

Los canales digitales de la ACI Medellín son herramientas potentes de comunicación, si bien, el sitio web, requiere un rediseño que se ajuste a la nueva estructura organizacional de la Agencia, por intermedio de este, se han creado fuertes lazos en el mundo que aportan el desarrollo de Medellín y Antioquia.

Otras redes sociales:

- Facebook: 17.494 Seguidores
- Instagram: 2.518 Seguidores
- LinkedIn: 4.411 Seguidores
- YouTube: 77.025 Reproducciones y 320 Suscriptores

En términos generales los sistemas de información de la ACI Medellín, reflejan el que hacer de la entidad de manera clara, transparente y segura.

## RECOMENDACIONES

- Revisar periódicamente los controles establecidos para cada proceso y subproceso, de modo que le permita al servidor público de la ACI una valoración más acertada del riesgo.
- Evaluar y realizar seguimiento permanente a la satisfacción de los usuarios o grupos de interés (Stake Holder) con respecto a los servicios de la ACI Medellín. Resultado de encuestas.
- Sensibilizar y fortalecer el plan de mejoramiento y efectuar seguimiento al cumplimiento de las acciones por parte de los responsables.



- Mantener actualizada la información, a través de los diferentes sistemas SALESFORCE, TRD, PAGINA WEB, OFFICE 365.
- Fortalecer el proceso de implementación del Modelo Integral de Planeación y Gestión MIPG.
- Realizar los autodiagnósticos que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y de Gestión, involucrando al Comité Directivo y a la profesional de calidad y de talento humano, con el objeto de implementar las acciones que sean del caso para su debida aplicación.
- Crear el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

**WILLIAM DARIO ALZATE FRANCO**

Coordinador de Control Interno

Agencia de Cooperación e Inversión de Medellín y el Área Metropolitana-ACI Medellín

