

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO

LEY 1474 DE 2011 ESTATUTO ANTICORRUPCIÓN

PERIODO EVALUADO

01 DE JULIO A 31 DE OCTUBRE DE 2018

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 “Estatuto Anticorrupción”, que define 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 Julio y el 31 de Octubre de 2018.

Teniendo en cuenta que la entidad ha avanzado en la implementación del MIPG, en un principio con el diligenciamiento de los autodiagnósticos, que le permiten tener una visión general del estado de la entidad en sus diferentes procesos, identificando las debilidades o falencias al igual que las fortalezas en la gestión realizada en el día a día, el presente informe se realizará evaluando los diferentes aspectos en cada uno 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, para lo cual se observará los resultados de cada uno de los autodiagnósticos realizados y que le aplican a la entidad, evidenciando los controles existentes y de igual manera las necesidades de control en cada proceso.

En el proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, se tiene previsto, como una de las principales actividades a realizar, el diligenciamiento de los diferentes autodiagnósticos que hace parte de las dimensiones que propone el modelo, dado que permite tener la claridad del paso a seguir en cuanto a la identificación de los procesos que se deben fortalecer y las acciones a llevar a cabo para mejorar las deficiencias evidenciadas en cada uno de ellos. En la ACI, se realizó este proceso de diligenciamiento de los autodiagnósticos en el mes de agosto, y con anterioridad, se había determinado los responsables del diligenciamiento de cada uno de ellos, obteniendo el resultado del porcentaje de avance de acuerdo con el desarrollo de las diferentes actividades que se plantean en el modelo para cada proceso acorde al modelo propuesto, y con el cual se planteó un plan de acción a ejecutar con el fin de subsanar las deficiencias en los procesos, las cuales socializaremos en adelante. Relacionamos los resultados a continuación:



RESULTADOS DE AUTODIAGNÓSTICOS		
AUTODIAGNOSTICO	RESULTADO EN %	OBSERVACIONES
PLAN ANTICORRUPCIÓN	100	Se tienen establecidos y definidos todos los informes y se realizan y publican adecuadamente, así mismo se tienen claros los riesgos y controles a llevar a cabo.
GESTIÓN PRESUPUESTAL	100	se lleva a cabo todo un cronograma para la ejecución presupuestal de la entidad, el cual se ejecuta de manera adecuada.
SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO	95,4	Se estableció plan de acción para mejorar falencias
DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACIÓN	88,5	
GESTIÓN DOCUMENTAL	73,9	
SERVICIO AL CIUDADANO	69,5	
TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN	64,7	
POLÍTICA DE DEFENSA JURÍDICA	25,9	
CODIGO DE INTEGRIDAD	12,5	Si bien es cierto que se cuenta con el código de ética y buen gobierno, este ya no aplica, y se debe de consolidar un Código de integridad construido con las pautas de MIPG.
POLITICA DE GOBIERNO EN LINEA	1,4	En la ACI solo aplica una (1) categoría de la 6 que se proponen en este autodiagnóstico.
TALENTO HUMANO	N/D	No se ha diligenciado porque el archivo presenta un inconveniente técnico.
PARTICIPACIÓN CIUDADANA	N/D	Está en proceso de diligenciamiento.
GESTIÓN DE TRAMITES	N/A	De acuerdo con el análisis de la Dirección Administrativa, el contenido de estos autodiagnósticos no le aplica a la entidad.
RENDICIÓN DE CUENTAS	N/A	

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; sin embargo, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el MIPG, respecto a los protocolos éticos que se deben de implementar en las entidades públicas, el código de ética y de buen gobierno no aplicaría en el nuevo modelo de gestión; siendo el nuevo Código de Integridad, el llamado a consolidar estos lineamientos éticos en las entidades públicas, el cual deberá tener como base de su estructura, unos lineamientos mínimos que serán los mismos en todas las entidades, con el fin de alinearlos con la visión del gobierno nacional; todo lo anterior es de acuerdo con lo establecido y sugerido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP para la construcción del código de integridad en las entidades públicas.

Es así que, teniendo en cuenta los resultados obtenidos del autodiagnóstico llamado “Código de Integridad”, que arrojó un 12,5% de implementación, se evidencia de manera clara que aún faltan la implementación de diferentes actividades y acciones para consolidar este proceso en la entidad, entre los cuales está precisamente la construcción del mismo “Código de Integridad” como tal; pero también se evidenció que, acto seguido al conocimiento de los resultados del autodiagnóstico, se definió el respectivo plan de acción a llevar a cabo y poder mejorar las deficiencias, en el cual está incluido y definido el cronograma para la construcción del mismo.

1.1.2. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Si bien es cierto que a la fecha, por situaciones ajenas a la entidad, más concretamente por fallas técnicas del archivo de autodiagnóstico suministrado por el DAFP, que no se deja manipular de manera adecuada, no se ha podido diligenciar el autodiagnóstico correspondiente a Talento Humano, podemos evaluar el proceso como tal, de acuerdo a lo evidenciado en evaluaciones hechas a los diferentes programas, planes y políticas que conforman y se ejecutan en este proceso, y que evidencian el fortalecimiento de ésta dimensión y aporte efectivo en la implementación del modelo en la entidad.

Siendo el proceso de Gestión del Talento Humano, considerado como el eje central para la implementación y desarrollo del modelo integrado de planeación y gestión, se deben resaltar las fortalezas que evidencia dicho proceso en su desarrollo, lo que ha permitido tener mayor claridad en la implementación del modelo en lo que respecta



a este proceso, soportado en los programas y planes existentes, que caben perfectamente en diferentes rutas (ruta de crecimiento, ruta de la felicidad...) como se describe en la dimensión del Talento Humano en MIPG.

Muestra de ello son los planes de bienestar laboral en el que se encuentra el proyecto de salario emocional, el plan de formación y capacitación, el fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, se tiene definido el programa de inducción y reinducción, que tienen como soporte el 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.

El programa de bienestar laboral está soportado básicamente para desarrollarse a través de actividades con COMFAMA, pero se destaca el proyecto de salario emocional, enfocado en la “ruta de la felicidad” que se describe en la dimensión del Talento Humano del MIPG, el cual se ha constituido como un programa de mucho impacto para los funcionarios de la entidad, brindando beneficio básicamente de disponibilidad de tiempo para temas propios de la persona (cumpleaños, grados, tiempo con la familia, con la mascota, etc.) esperando a que repercuta en un mayor compromiso de parte de ellos para con la entidad. En cuanto al plan de capacitación, está construido basado en las necesidades presentadas en cada proceso y encaminado al fortalecimiento de los conocimientos de los funcionarios en los diferentes temas que desarrollan en sus procesos, y además teniendo en cuenta el presupuesto destinado para tal fin (Ruta de crecimiento).

Se ha venido fortaleciendo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, desarrollando diferentes actividades encaminadas a dar cumplimiento a lo establecido en la norma, con el apoyo de la empresa “Gestión Calidad” contratada para tal fin, y reflejadas en diferentes campañas, publicaciones y promociones que se han llevado a cabo acerca del SG-SST con miras a fortalecer el compromiso y conocimiento de todos los funcionarios; igualmente se destaca que se han documentado procedimientos importantes en el desarrollo de SG-SST, y programas importantes como “Riesgo psicosocial”, “Orden y aseo”, “Prevención de tabaco alcohol y drogas”, “Vida saludable”, “Riesgo público”, “Vigilancia epidemiológica y osteomuscular”. Para el próximo 25 de noviembre, fecha en la que se hará la próxima visita de auditoría para el sistema, se espera se alcance un porcentaje significativo que permita ir avanzando en el cumplimiento de implementación del 100% para el próximo año.

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) que de manera general describe todos los cargos de la entidad, sin embargo se ha hecho un ajuste al manual de funciones de la entidad en cuanto a los nombres de las direcciones, ya que anteriormente se denominaban Subdirecciones, y el cambio consistió en cambiarlos por la denominación de Dirección, como relaciona



a continuación, pero básicamente los nuevos nombres no aportan ningún cambio relevante en el actuar, ni los resultados de la entidad.

Creamos lazos con el mundo para el desarrollo

ANTES	DESPÚES
Subdirección de Relaciones Administrativas	Dirección de Relaciones Administrativas
Subdirección de Posicionamiento	Dirección de Comunicaciones
Subdirección de Proyectos y Propuestas de Valor	Dirección de Cooperación e Inversión
Subdirección de Gestión del Conocimiento	Dirección de Gestión del Conocimiento
Subdirección Relaciones Locales e Internacionales	Dirección Relaciones Locales e Internacionales

Este manual ha sido divulgado a través de la página web de la entidad y con boletines internos informativos, además del proceso de inducción.

Podemos destacar el nombramiento de la nueva de Subdirectora de Proyectos y Propuestas de Valor, que ahora se denomina Directora de Cooperación e Inversión, cargo que había estado vacante desde principios de 2017, generando en informes anteriores la inquietud con respecto a que, qué tan necesario o estratégico era un cargo que puede permanecer vacante por más de un año, sin verse afectado el cumplimiento de las metas y resultados por parte de este grupo de profesionales que conforman esta dirección.

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 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 otras rutas como la “Ruta de análisis de datos”.

Con el análisis de la información que se maneja en el proceso de Talento Humano, se evidencio la falencia en cuanto a que, si bien es cierto que se cuenta con la información organizada de las hojas de vida, se ve la necesidad de que se sistematice dicha información, toda vez que permite un mayor control y respaldo de la información y el manejo de datos personales, siendo además necesario fortalecer la política de manejo de datos personales, la cual está creada, pero se debe de ajustar a las nuevas tendencias y sugerencias planteadas por el DAFP y el Archivo General de la Nación.



acimedellin

1.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

1.2.1 Planes, Programas y Proyectos

La ACI se tiene definido una plataforma estratégica, conformada por su visión, misión, valores y objetivos, establecidos teniendo claro un rumbo claro para el cumplimiento del objeto de la entidad, y de coadyuvar al cumplimiento de la visión que tiene la alcaldía de Medellín respecto a la internacionalización de la ciudad y del fortalecimiento de los diferentes indicadores económicos de la ciudad, los cuales están establecidos en el plan de desarrollo definido para la ciudad; es así que, desde la ACI se tiene establecido el plan operativo anual, y planes estratégicos, que consolidan los planes operativos de cada uno de los procesos, en los que se establecen directrices y metas claras. Es claro que para el cumplimiento y aporte a los indicadores propuestos en el plan de desarrollo de la ciudad de Medellín, la ACI enfoca su gestión bajo las líneas de Cooperación e Inversión, para buscar el desarrollo local a través de los siguientes ejes temáticos: Desarrollo Económico, Urbanismo, Educación y Cultura; Seguridad, Paz y Convivencia, y Desarrollo Social.

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. Para finales del mes de julio con la directriz y coordinación de la Dirección de Relaciones Administrativas se consolidaron todos los planes que debe tener vigentes la entidad, de acuerdo con MIPG; de igual manera el plan anualizado de caja que se realizó a principios de año, se le hace seguimiento y control de manera mensual con el fin de realizar los ajustes pertinentes; y el plan presupuestal, se proyecta de acuerdo con lo presentado en las ejecuciones de vigencias anteriores, y atendiendo lo pertinente para 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. Para la fecha se viene trabajando la proyección del presupuesto, en el que se debe tener claridad de los proyectos en los que se pretende y puede trabajar, teniendo en cuenta como actor principal a la alcaldía de Medellín, quien además debe brindar las pautas en lo que respecta con el tema de recursos, más concretamente con la participación que puede hacer bajo el concepto de capitalización.

Para el mes de julio de presente año, en cumplimiento de 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”, bajo la coordinación de Subdirección de Relaciones Administrativas, ahora Dirección, se llevó a cabo un trabajo intenso para la consolidación de los planes institucionales y estratégicos de la entidad, donde cada responsable de cada uno de ellos, se encargaron de ajustarlos e integrarlos en el plan de acción como un solo plan integral; proceso que se debe de realizar y consolidar nuevamente para la nueva vigencia y publicarlos antes del 31 de enero del próximo año, tal y como lo establece la norma.



1.2.3. Modelo de Operación por Procesos:

Desde la alta dirección de la entidad, se 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. Los líderes con sus grupos de trabajo se hacen responsables 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 la Dirección de Relaciones Administrativas, con el apoyo de la Profesional Senior de Calidad, quien a su vez también brinda apoyo en funciones de Planeación, se realiza un acompañamiento permanente a los procesos, asesorando 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. En el mes de junio se adelantó de manera conjunta con Control Interno las auditorías de calidad y riesgos, evaluando los procesos desde el punto de vista de la calidad y riesgos, evidenciando como en todo proceso de evaluación las falencias u oportunidades de mejora existentes, con miras al mejoramiento de los procesos en la entidad. En esta auditoría se reflejó la importancia del direccionamiento estratégico, al identificar la existencia de lineamientos que son generales para todos los procesos y se debe estar en constante sinergia con la dirección. El plan de mejoramiento generado a razón de la auditoría de riesgos, permitió ajustar los procesos de tal manera que tanto el personal como los procesos estuvieran alineados, para atender la auditoría que se realizaría por entes externos (ICONTEC) para la certificación en calidad; auditoría que fue realizada en el mes de septiembre y presentó cero (0) hallazgos u observaciones, obteniendo nuevamente la certificación de calidad del ICONTEC.

Los procesos de plan anticorrupción que se llevan a cabo en la entidad, en cumplimiento de la norma, se hacen de manera proactiva cumpliendo con todo lo propuesto en el plan, y se hace el seguimiento permanente por parte de la Coordinación de Control Interno, evidencia de ello es el resultado de la evaluación del autodiagnóstico llamado “Plan Anticorrupción” realizado desde la Dirección de Relaciones Administrativas, arrojando un resultado del 100%, producto del diligenciamiento de todas actividades propuestas en cuanto a informes y controles. Así mismo, el proceso de Gestión Presupuestal, que como resultado del diligenciamiento de su autodiagnóstico, también obtuvo un resultado del 100% de implementación; lo cual se evidencia en un proceso acorde y acucioso, con una secuencia lógica de procedimiento y en cumplimiento de la normatividad.

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. Como resultado del autodiagnóstico de Gestión Documental, se obtuvo un 73,9% de implementación de este proceso en la entidad, por lo cual se detectó que aún falta la implementación de diferentes planes, políticas

y procedimientos en este proceso, tal y como lo pide el Archivo General de la Nación. Entre los puntos que se deben de fortalecer, está la actualización del programa de gestión documental, el fortalecimiento del sistema integrado de conservación de las políticas de copias de seguridad, el manejo de expedientes electrónicos, y continuar con la capacitación y sensibilización de todos los funcionarios en temas de archivo, en el que se puede destacar el manejo de los archivos de gestión, sobre los cuales se han capacitado y se llevan actualmente. Con el resultado del autodiagnóstico, se definió el plan de acción a realizar, y se debe resaltar el compromiso que se ha presentado para la implementación de los faltantes en esta área, tanto desde la Dirección de Relaciones Administrativa como por la Profesional Senior de Gestión Documental, encargada del manejo de archivo; tanto es, el proceso que se adelantó de la definición de “las tablas de retención documental”, aprobadas por parte del Archivo General de la Nación - AGN, proceso que vale la pena reconocer y destacar.

1.2.3. Estructura Organizacional:

Se tiene definida una estructura organizacional acorde a las necesidades y particularidades de la entidad, sin embargo, de acuerdo con el enfoque que se pretende establecer con la implementación de MIPG en la entidades públicas, en el que se busca que la gestión y el desempeño de las entidades se desarrollen alrededor del talento humano y con el apoyo técnico y permanente de planeación o quien haga sus veces, es imperativo evaluar la pertinencia de la creación del cargo de Planeación, o en su defecto establecer de manera clara la distribución y responsabilidad de las funciones que correspondan, entre las diferentes áreas que sean llamadas a desarrollarlas; y de igual manera, es de vital importancia fortalecer el proceso de Talento Humano para que se convierta en un punto importante en el desempeño de la entidad.

Esta situación quedó definida en el plan de acción generado a partir de los resultados obtenidos del diligenciamiento de los autodiagnósticos, más específicamente en el direccionamiento y planeación, y que deberá ser socializado en primera instancia en el comité directivo.

Así mismo se destaca que se haya ocupado el cargo de Subdirector de Propuestas y Proyectos de Valor, que estuvo en vacancia por tanto tiempo, y que ahora tiene el nombre de Director de Gestión de Cooperación e Inversión, el cual es un cargo clave y relevante para el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

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	249,9	103%
Inversiones y reinversiones nacional y extranjera realizadas para el desarrollo y la competitividad	Número	17	30	176%
Número de empleos derivados de la gestión de inversión nacional y extranjera para Medellín y su área de influencia	Número	1.010	2.945	292%
Ferías y eventos realizados de los cuales se generan negocios de ciudad	Número	3	3	100%
Monto de cooperación técnica y financiera nacional e internacional recibida	Millones de USD	11	4,5108	41%
Eventos ¿Por qué Medellín?, realizados con aliados internacionales y empresarios estratégicos	Número	6	9	150%
Proyectos impactados con cooperación técnica y/o financiera a partir de las alianzas de cooperación gestionada para el Municipio de Medellín	Número	12	10	83%
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 comparte 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	15	100%

1.2.5. Políticas de Operación:

El 29 de agosto, se conformó de manera oficial el Comité de Desempeño y Gestión para la ACI; sin embargo se debe de comenzar a llevar a cabo las reuniones necesarias para una buena implementación en la entidad, y para que cada uno de los integrantes de dicho comité tengan claro la finalidad que busca este proceso para el fortalecimiento de la gestión y el desempeño de acuerdo al nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión. De igual manera, en cumplimiento a lo establecido en el decreto 648 de 2017, y como complemento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, y soporte al direccionamiento estratégico de la entidad, se ha implementado el Comité Institucional Coordinador de Control Interno CICCI.

La Agencia de Cooperación e Inversión de Medellín y el Área Metropolitana- ACI Medellín, tiene claramente definidas sus políticas de operación, que 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. Las políticas que se han formalizado y adoptado en la entidad:

- Política de seguridad informativa



- Políticas de alcohol y drogas
- Política de administración de riesgos
- Políticas contables
- Políticas de manejo de inventarios
- Política de manejo de datos personales

Basados en el resultado del autodiagnóstico de “Gestión política de defensa jurídica” de la entidad, que arrojó un 25,4% de implementación, se evidencia la falencia en cuanto a la conciliación que debe de existir en la entidad para discutir y resolver todo tipo de conflictos que se presenten y que puedan generar un daño jurídico, económico o de imagen para la entidad; sin embargo es claro que esto obedece a que en la ACI en toda su historia, solo se ha presentado una demanda en contra de la entidad, la cual actualmente se encuentra vigente. Por lo anteriormente evidenciado es necesario que se conforme el comité de conciliación para la entidad, ya que siendo una entidad pública no está ajena a que se presenten este tipo de conflictos, y de igual manera se debe de dar cumplimiento a lo sugerido en el marco del modelo de gestión integral actual. Cabe resaltar que en el plan de acción propuesto de acuerdo a los resultados del autodiagnóstico, se tiene claro que se debe de constituir el comité de conciliaciones para la entidad.

1.3. COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DE RIESGO

Políticas de Administración de Riesgos

Se establecieron nuevas guías de acción para que los funcionarios coordinen y administren los nuevos eventos evidenciados. En 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. La cual se aprobó por parte del comité de dirección.

Durante el presente periodo, con el acompañamiento de la persona encargada de calidad se realizaron reuniones con los equipos de trabajo, para revisar procedimientos y formatos de los procesos realizando los ajustes necesarios e implementándolos adecuadamente, al igual que la manera como se deben de identificar 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.



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.

Una vez realizado el proceso de auditoría, se presentaron nuevos ajustes al mapa de riesgos, por lo cual se consolidó nuevamente y se solicitó su publicación. Desde la coordinación de Control Interno se realizó seguimiento a la aplicación, por parte de los líderes de cada proceso, de los diferentes controles y acciones que permitiesen mitigar los riesgos evidenciados.

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 ejecutado el Programa Anual de Auditoría, 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 que se han hecho los diferentes informes de ley, los respectivos seguimientos en cuanto velar por la aplicación de controles y acciones para mitigar los riesgos, y el acompañamiento y asesoramiento en diferentes temas.

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.

Es importante llamar la atención respecto a la implementación del nuevo Modelo, en cuanto que, ya adelantado el diligenciamiento de los diferentes autodiagnósticos y contando con los resultados de la implementación en cada uno de los procesos, lo que permite conocer las falencias y fortalezas en cada uno de ellos, es indispensable continuar con el proceso, por lo cual se hace necesario la socialización de los diferentes planes de acción generados a la raíz estos autodiagnósticos, en el Comité



Institucional de Gestión y Desempeño, creado precisamente para brindar los lineamientos y dar las pautas necesarias para alcanzar una buena gestión y desempeño de la entidad.

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 realizada la auditoría de riesgos, en la cual se tuvo la oportunidad de revisar los diferentes planes de mejoramiento que se encontraban vigentes a razón de tres tipos de auditorías diferentes (auditoría externa de la CGM, auditorías de calidad y auditorías de control interno) se encontraban 96 oportunidades de mejora abiertas, sin embargo se evidenció que a 77 de ellas se había ejecutado las acciones propuestas, por lo tanto se establecieron como cerradas, por lo cual quedaron solo 19 oportunidades de mejora abiertas, y a las que tenían que realizarles las acciones necesarias para mejorar las falencias evidenciadas.

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.

Es así como, que 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), 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

Como información que se genera de manera transversal en la entidad, se tiene diferentes mecanismos y sistemas de información que permiten adelantar la gestión de la entidad, brindando información tanto externa como interna; además se genera 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, proporcionados por la Dirección de Comunicaciones.

Determinar el tipo de información que se debe compartir y a través de qué medios, al igual que la identificación de los diferentes grupos de interés a los cuales voy a enfocar y dirigir la información que genero, se constituye en un proceso elemental al que se le debe de prestar la suficiente atención, puesto que es el modo para que la entidad pueda comunicar de manera acertada toda su gestión y procesos que lleva a cabo, y además de dar cumplimiento a la normatividad existente respecto a la transparencia y acceso a la información y el servicio al ciudadano. Precisamente con el avance de la implementación del MIPG, se diligenciaron los autodiagnósticos de “Servicio al Ciudadano” y “transparencia y acceso a la información” los cuales arrojaron un 69,5% y 65.6% respectivamente. Precisamente, en los resultados de dichas evaluaciones se evidenció como una falencia en común, la falta de caracterizar adecuadamente los diferentes grupos de interés, lo que permitiría tener claridad sobre la información que la entidad debe generar y con quien se debe dirigir o compartir.

Ya más específicamente, el autodiagnóstico de “Servicio al Ciudadano”, dejó clara la necesidad de revisar y fortalecer la política de manejo de datos personales; pero de igual forma, rescata el buen manejo de las PQRS, en cuanto a la distribución acertada entre los funcionarios para dar respuestas de estas. De igual manera, los resultados obtenidos del diligenciamiento del autodiagnóstico del proceso de transparencia y acceso a la información, evidencia la necesidad de fortalecer el proceso de “transferencia de conocimiento”, lo que se podría realizar con estandarizando un buen informe de gestión, al igual que también con jornadas de compartir conocimiento y en grupos primarios. También se debe destacar el proceso que se ha adelantado, para el mejoramiento en la página web de la entidad, de la información que debe ser publicada de acuerdo con lo establecido en la ley 1712 de 2014 y el decreto 1081 de 2015, y los lineamientos brindados por el archivo general de la Nación al respecto. En este proceso que se adelantó en el mes de octubre, se realizó de nuevo el listado de toda la información que debe ser publicada y se evaluó la forma y manera como debía ser publicada, de acuerdo con una estructura propuesta por el DAFP y el AGN.

Medios de Comunicación

En la ACI se manejan diferentes medios de comunicación como: página web, correo electrónico, facebook, twitter, Instagram, publicaciones, comunicaciones externas e internas ACI Somos, boletines internos, boletines de becas, además del grupo institucional de WhatsApp por medio del cual se remite toda la información de interés de los funcionarios de tipo institucional.



Revista Link

La revista Link, es uno de los medios de comunicación de la ACI Medellín, con el cual se 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 así que con el ánimo de fortalecer este proceso de comunicación digital, se contrató una diseñadora gráfica, quien será la encargada de brindar todo el apoyo necesario para este tipo de comunicaciones, de manera que reflejen 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 octubre de 2018 es seguida por 16.221 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.

Otras redes sociales:

- Facebook: 17.709 Seguidores
- Instagram: 3.351 Seguidores
- LinkedIn: 5.150 Seguidores
- YouTube: 91.100 Reproducciones y 341 Suscriptores

RECOMENDACIONES

- Construir el Código de Integridad.
- Evaluar desde el comité directivo la pertinencia de la creación del cargo de planeación, o en su defecto, distribuir de manera clara las funciones y/o actividades que competen a este tipo de cargo, entre los demás funcionarios que podría atender este rol.
- Continuar con las reuniones por líneas temáticas y fortalecer el relacionamiento con los diferentes actores estratégicos.



- Adelantar el cronograma establecido para el cumplimiento de las necesidades existentes en el proceso de gestión documental, y que se establecen desde el archivo General de la Nación.
- Adelantar el proceso de sistematización de las hojas de vida de los funcionarios.
- Caracterizar los diferentes grupos de interés de la entidad, de modo tal que se tenga claridad para poder ofrecer la información más acertada.
- Crear el comité de conciliación, que permita fortalecer el proceso de política de defensa jurídica de la entidad.
- Fortalecer el proceso de transferencia de conocimiento que se debe de dar en cada proceso.
- Por parte de los líderes de cada proceso, revisar periódicamente los controles y acciones planteados para mitigar los riesgos evidenciados.
- 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.
- Evaluar desde cada proceso los resultados obtenidos de la aplicación de los autodiagnósticos que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y de Gestión, y con el apoyo del Comité Directivo, la profesional de calidad y de talento humano, determinar las acciones que se deben llevar a cabo para el mejoramiento de cada proceso.
- Una vez creado el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se deben llevar a cabo las reuniones que sean necesarias para que se pueda evaluar los resultados de la aplicación de los autodiagnósticos, y se den las directrices y lineamientos al respecto, y poder cumplir la finalidad del mismo.
- Fortalecer el proceso de transparencia y acceso a la información, de modo tal que le permita a toda la ciudadanía contar con la información necesaria para conocer la entidad y todos sus procesos, para lo cual se hace necesario ser más constantes en la actualización de la información de en la página web.

WILLIAM DARIO ALZATE FRANCO

Coordinador de Control Interno

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

