

## INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO

### LEY 1474 DE 2011 ESTATUTO ANTICORRUPCIÓN

#### PERIODO EVALUADO

**01 DE NOVIEMBRE DE 2018 A 28 DE FEBRERO DE 2019**

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 noviembre de 2018 y el 28 de febrero de 2019.

La entidad ha avanzado en la implementación del MIPG, en un principio con conformación de los comités de Gestión y Desempeño y el Comité Institucional Coordinador de Control Interno, los cuales son los encargados de establecer los lineamientos bajo los cuales se debe de llevar a cabo la implementación del modelo en la entidad, al igual que darle legalidad en la toma de decisiones de este. De igual manera se han diligenciado los autodiagnósticos que le aplican a la entidad, 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; es así que, este informe evaluará 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.

Siendo el diligenciamiento de los autodiagnósticos una de las principales actividades de MIPG, 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; el año anterior se llevó a cabo el diligenciamiento de algunos de algunos de los autodiagnósticos propuestos, y en el mes de diciembre se diligenciaron los autodiagnósticos faltantes, como es el de talento humano y se determinó que el de participación ciudadana no era aplicable en la entidad. Los resultados de los diferentes autodiagnósticos fueron socializados con el comité de gestión desempeño, para que se evaluará el paso a seguir, y se estableció un plan de mejoramiento al respecto. Se relacionan los resultados de todos los autodiagnósticos:



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	60	Con el resultado de este autodiagnóstico de talento humano, se estableció plan de acción para mejorar falencias detectadas.
PARTICIPACIÓN CIUDADANA	N/A	Se evaluó este autodiagnóstico y se determinó que no le aplica a la entidad.
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

Si bien es cierto que la entidad cuenta con un Código de Ética y Buen Gobierno, formalizado y adoptado por acto administrativo, el cual enmarca los valores y principios que orientan al servidor público, y los niveles de autoridad que se mantienen dentro de la estructura organizacional y administrativa, es claro que atendiendo los lineamientos establecidos en el MIPG, el código de ética y de buen gobierno no está determinado como el documento apto para dar los lineamientos respecto a los comportamientos éticos que se deben de seguir e implementar en las entidades públicas, toda vez que en el nuevo modelo de gestión, se estableció un modelo claro a través del nuevo Código de Integridad, documento que cuenta con una estructura mínima definida para todas las entidades públicas, 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.

Los resultados obtenidos en el autodiagnóstico “Código de Integridad” que alcanzó un 12,5% de implementación, deja claro el poco avance en la materia, sin embargo, cabe anotar que ya se encuentra definido un plan de acción que permitirá mejorar de manera sustancial la gestión en este campo, siendo una de sus principales actividades, la construcción del Código de Integridad, que requiere de llevar a cabo diferentes ejercicios para su consolidación. Esta actividad está planteada para realizar en el primer semestre del 2019.

#### 1.1.2. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

El resultado obtenido en el autodiagnóstico de Talento Humano, que alcanzó un puntaje de 60% de implementación, deja claro que hay actividades que no se han hecho de manera adecuada y por lo tanto se deben de llevar a cabo; es así como se ha establecido dentro de un plan de acción todas las actividades que se realizarán.

El subproceso de Gestión del Talento Humano es considerado el proceso sobre el cual debe girar toda la gestión y desempeño de la entidad, por tal motivo se deben de fortalecer los diferentes programas y planes, complementando los ya existentes que están enmarcados en las rutas que plantea el MIPG en su dimensión de Talento Humano. Algunos de los planes y programas que se ejecutan en la entidad y que encuentran de cierto modo ya consolidados, corresponden a los siguientes:

- Salario emocional (Enfocado en la “ruta de la felicidad” del MIPG).
- Plan de Formación y Capacitación.



- Programa de inducción y reinducción (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).
- Fortaleciendo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (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”).

La entidad cuenta con el Manual de Funciones y Competencias Laborales, actualizado a su tercera versión, del 25 de julio de 2018, con sus respectivos perfiles para cada uno de los cargos que conforma la planta de empleados; en esta última versión se ajustaron algunos perfiles en cuanto a los conocimientos básicos, las equivalencias y otros puntos que permite contar un personal mejor y más competente para desarrollar las actividades de la entidad con miras a cumplir con el objeto de la entidad. Este manual ha sido debidamente divulgado a través de la página web de la entidad y con boletines internos informativos, además del proceso de inducción.

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.

La ACI tiene establecido un cronograma para el desarrollo de las diferentes actividades que se requieren para el cumplimiento de sus obligaciones legales ante las entidades de control, como son la CGM, la CGN, el DAFP; lo cual se constituye como la rendición de cuentas, además se presentan a la Alcaldía de Medellín diferentes informes de seguimiento y cumplimiento de los indicadores que se establecieron como metas para la entidad. No solo se tiene claridad de las obligaciones legales a las que debe dar cumplimiento la entidad, pues se cuenta con un documento llamado COLA, en el que se tiene registrado todas las obligaciones legales y administrativas que tiene la entidad frente a terceros y a sus usuarios, tanto internos como externos.

Con respecto a la información que se maneja en el subproceso de gestión de Talento Humano, se cuenta con la información organizada de las diferentes hojas de vida, sin embargo, 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.



## 1.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

### 1.2.1 Planes, Programas y Proyectos

La ACI cuenta con 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. 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.

Se presentaron los diferentes planes institucionales y estratégicos integrados al Plan de Acción en cumplimiento de la norma, los cuales además fueron debidamente publicados en la página web de la entidad, se relacionan a continuación:

- Plan de Acción.
- Planeación Estratégica.
- Plan Indicativo.
- Plan anual de adquisiciones.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Incentivos Institucionales.
- Plan de Trabajo Anual en seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.
- Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las comunicaciones - PETI.
- Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información.
- Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.
- Plan Institucional de Archivos PINAR.

Además de contar con una planeación de presupuestal, el cual se proyecta de acuerdo con lo presentado en las ejecuciones de vigencias anteriores, y el Plan Anualizado de Caja, que hace parte de la programación presupuesta y financiera de la entidad.

De igual manera se cuenta con diferentes políticas y manuales, que permiten y ayudan al desarrollo de la gestión y el cumplimiento de las metas de la entidad, se relacionan a continuación:



#### Políticas:

- Política de Calidad.
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Políticas Contables.
- Política de Administración de Riesgos.

#### Manuales:

- Manual de Contratación.
- Manual de Presupuesto.
- Manual de Tratamiento de Datos.
- Manual de Auditoría.

Teniendo en cuenta lo establecido en 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”, bajo la coordinación de Dirección de Relaciones Administrativas, se llevó a cabo la consolidación de los planes institucionales y estratégicos de la entidad, los cuales fueron publicados en la página web de la entidad antes del 31 de enero, dando cumplimiento a lo establecido en la norma.

### 1.2.3. Modelo de Operación por Procesos:

La ACI cuenta con 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. Desde el Comité de Gestión y Desempeño, se debe de adelantar el seguimiento para verificar el cumplimiento de cada uno de estos procesos, al igual que evaluar su desarrollo con el fin de determinar si es susceptible de un mejoramiento; es así, que atendiendo lo establecido en el MIPG, el seguimiento debe darse por parte de cada una de las líneas de defensa, en lo que le corresponda. 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, proceso en el cual interviene como apoyo la Profesional Senior de Calidad, quien a su vez también brinda apoyo en funciones de Planeación, realiza un acompañamiento permanente a los procesos, asesorando cada equipo de trabajo.

De igual manera, la profesional de Senior de Calidad, quien a su vez realiza funciones de Planeación, acompaña a cada equipo de trabajo en la construcción del mapa de riesgos para cada uno de los procesos y subprocesos, identificando de manera clara cada uno de los componentes del mapa de riesgos, y así determinar los controles que se deben de aplicar para mitigarlos diferentes riesgos identificados. En el mes de junio se adelantó de manera conjunta entre Calidad y Control Interno las auditorías de



calidad y riesgos, evaluando los procesos desde el punto de vista de la calidad y riesgos, y posteriormente, desde la Coordinación de Control Interno, se hace el seguimiento de manera periódica a la aplicación de los controles.

Con respecto al Plan Anticorrupción propuesto por la entidad, en cumplimiento de la norma, se realizaron el 100% de las actividades que se registraron, cada uno de los funcionarios responsables por alguna de las actividades, trabajaron de manera proactiva cumpliendo con todo lo propuesto en el plan; resultado que fue corroborado por la coordinación de control interno, quien hace un seguimiento de manera permanente e informándolo de manera periódica (cuatrimestral), informe que se publica en la página web de la entidad.

En el enfoque establecido de la dimensión de direccionamiento estratégico, se presenta la política de gestión documental que tuvo como resultado en la evaluación del autodiagnóstico un 73,9% de implementación de este proceso en la entidad; esto obedece a 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. Los puntos a fortalecer, corresponde a: la actualización del programa de gestión documental, el fortalecimiento del sistema integrado de conservación, definir las políticas de copias de seguridad, el manejo de expedientes electrónicos, determinar de manera clara la política de eliminación documental, y cumplir el cronograma de entrega del archivo de gestión, tema sobre el cual se ha capacitado a los funcionarios; este último punto es de suma importancia, toda vez que si no se cumplen los cronogramas establecidos, se genera una acumulación de tareas en el proceso de gestión documental, evidenciando aún más la necesidad de un apoyo de una persona para este proceso. Vale la pena destacar el proceso que se adelantó de la definición de “las tablas de retención documental”, aprobadas por parte del Archivo General de la Nación - AGN.

### 1.2.3. Estructura Organizacional:

La ACI cuenta con una estructura organizacional acorde a las necesidades y particularidades de la entidad; pero analizándolo desde el punto de vista del enfoque que propone el MIPG en la entidades públicas, en el que busca que la gestión y el desempeño de las entidades se desarrolle alrededor del talento humano y con el apoyo técnico y permanente de planeación o quien haga sus veces, es importante tener en cuenta este enfoque y evaluar la pertinencia en cuanto al fortalecimiento de estos procesos, y más aún, que el resultado del autodiagnóstico que corresponde al proceso de Gestión del Talento Humano estableció un puntaje de 60%, lo que evidencia que requiere de fortalecer el trabajo en este proceso.



#### 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, es así que ara la vigencia 2018, se superaron los indicadores propuestos, y para la vigencia 2019 se plantearon unas nuevas metas en los diferentes indicadores.

Se relacionan a continuación los resultados de los indicadores con corte a diciembre de 2018 y los resultados de los indicadores para la vigencia 2019 con corte a febrero:

#### Resultado de indicadores a diciembre de 2018.

Indicador	Unidad	Meta año 2018	Logro a 31 de diciembre de 2018	%
Monto de inversión nacional y extranjera reportada para el desarrollo y la competitividad	Millones de USD	242	253,27	105%
Inversiones y reinversiones nacional y extranjera realizadas para el desarrollo y la competitividad	Número	17	34	200%
Número de empleos derivados de la gestión de inversión nacional y extranjera para Medellín y su área de influencia	Número	1.010	3.180	315%
Ferias y eventos realizados de los cuales se generan negocios de ciudad	Número	3	4	133%
Monto de cooperación técnica y financiera nacional e internacional recibida	Millones de USD	11	17,22	157%
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	17	142%
Buenas prácticas a nivel internacional gestionadas para implementar en programas de la Alcaldía de Medellín	Número	1	3	300%
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	20	133%

#### Resultado de Indicadores a febrero de 2019.

Se muestran los indicadores más relevantes; se destaca que en algunos indicadores se evidencia que a un periodo tan temprano como es febrero, muestre unos resultados tan satisfactorios, inclusive en el algunos de ellos, cumpliendo la meta para todo el año.



Indicador	Unidad	Meta año 2019	Logro a 28 de febrero de 2019	%
Monto de inversión nacional y extranjera reportada para el desarrollo y la competitividad	Millones de USD	171	91	53%
Inversiones y reinversiones nacional y extranjera realizadas para el desarrollo y la competitividad	Número	11	5	45%
Número de empleos derivados de la gestión de inversión nacional y extranjera para Medellín y su área de influencia	Número	1.010	1.706	169%
Monto de cooperación técnica y financiera nacional e internacional recibida	Millones de USD	5	0	0%
Eventos ¿Por qué Medellín?, realizados con aliados internacionales y empresarios estratégicos	Número	4	0	0%
Proyectos impactados con cooperación técnica y/o financiera a partir de las alianzas de cooperación gestionada para el Municipio de Medellín	Número	8	1	13%
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	5	1	20%
Aportes de paisas residentes en el exterior que contribuyan al fortalecimiento de las apuestas de desarrollo local	Número	5	1	20%

En la revisión y evaluación de los indicadores que se plantearon para la vigencia 2019, se observó que excluyeron el indicador que corresponde a “Ferias y eventos realizados de los cuales se generan negocios de ciudad”, decisión acertada, dado que esta meta no le corresponde a la ACI, toda vez que los recursos dispuestos para ello no son de propiedad de la entidad sino del Municipio de Medellín, por lo tanto, la ACI solo actuaba como un intermediario en dicho proceso.

### 1.2.5. Políticas de Operación:

Desde la vigencia 2018, se comenzó con la implementación del MIPG, para lo cual se conformó el Comité de Gestión y Desempeño, al igual que en atención al decreto 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. Para esta nueva vigencia se debe de fortalecer aún más este proceso, dado que lo que se busca es el fortalecimiento de todos los procesos de la entidad, los cuales están identificados en las diferentes dimensiones que propone MIPG, a razón de ello se tienen definidas las funciones de cada uno de los integrantes de los comités que se crearon; es así, que con los roles definidos, se debe trabajar de manera acertada para que en la próxima evaluación de los autodiagnósticos se obtenga mejores resultados.

En MIPG, se tiene establecidas cuatro líneas de defensa, las cuales tienen roles y funciones definidos que permitirán de igual manera fortalecer el proceso y mejorar los resultados de las diferentes dimensiones; tal es el caso, que se tienen roles



definidos por cada una de las líneas de defensa, para el proceso de la administración de riesgos de cada uno de los procesos de la entidad en los que se identifican riesgos.

Creamos lazos con el mundo para el desarrollo

La Entidad, tiene 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:

- Políticas contables.
- Políticas de manejo de inventarios.
- Política de Calidad.
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Política de administración de riesgos.
- Política de seguridad informativa.
- Política de manejo de datos personales.
- Políticas de alcohol y drogas.

Con respecto a la “Gestión política de defensa jurídica” de la entidad, si bien es cierto que la entidad solo cuenta con una demanda en su contra, se debe seguir trabajando en el proceso de conformación del comité de conciliación para la entidad, en el que se discutir y resolver todo tipo de conflictos que se presenten y que puedan generar un daño jurídico, económico o de imagen para la entidad. Lo anterior con el fin, además, de dar cumplimiento a lo sugerido en el marco del modelo de gestión y desempeño.

### 1.3. COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DE RIESGO

#### Políticas de Administración de Riesgos

Atendiendo lo establecido en la nueva guía para la administración de los riesgos en las entidades públicas, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, se construyó una nueva política de administración de riesgos para la ACI, la cual, en primera instancia ha sido revisada por parte de la Coordinación de Control Interno, y luego fue presentada y socializada por parte de la Profesional Senior de Calidad ante el Comité Directivo de la entidad, el Comité de Gestión y Desempeño y el Comité Institucional Coordinador de Control Interno; se tiene previsto continuar con la socialización con los diferentes equipos que conforman cada uno de los procesos, para posteriormente proceder con la construcción de mapa de riesgos como tal, en la que se establecerán la identificación de los riesgos para cada proceso y la definición de las actividades que se deben llevar a cabo y los controles que se deben de implementar para mitigar los riesgos identificados.



En esta nueva política de administración de riesgos, contempla igual que la anterior, la construcción del mapa de riesgos, evaluando de manera independiente y por cada uno de los procesos, los riesgos de gestión y los riesgos de corrupción, pues cada uno de ellos conlleva a una evaluación diferente.

Otro de los cambios sustanciales que se propone en la nueva guía para la valoración de los riesgos establecida por el DAFP, y que demuestran la importancia de que sea socializada de manera clara y responsable a todos los grupos de interés, corresponde a la participación y responsabilidad que tendrán las diferentes líneas de defensa, propuestas en el marco del MIPG, toda vez que los diferentes grupos que actúan en la construcción de mapa de riesgos están enmarcados en alguna de estas líneas.

Es así que la línea Estratégica será la encargada de plantear las estrategias y de aprobar la política de administración de riesgos como tal; la línea 1, donde se encuentra los directores será la encargada de evaluar que los controles definidos para los diferentes riesgos, si hayan sido bien contruidos y que si estén apuntando a mitigar el riesgo identificado en los diferentes procesos, al igual que harán un seguimiento permanente para velar por el cumplimiento en la aplicación de dichos controles; la línea 2 que corresponde a los supervisores y funcionarios encargados de llevar acabo los procesos, será responsable de llevar a cabo los controles establecidos y de ejecutar los procesos de manera adecuada; y por último, la línea 3 que corresponde al seguimiento y evaluación posterior e independiente, será llevada a cabo por parte de la Coordinación de Control Interno en dos etapas, en primera instancia, en la ejecución de la auditoría bajo riesgos que se realiza conjuntamente con la profesional senior de calidad, y con los seguimientos periódicos (cuatrimestrales) que se hacen a los líderes para verificar que si estén haciendo el seguimiento respectivo a la aplicación d ellos controles.

El autocontrol ha sido un ejercicio muy importante que ha venido desarrollando y que se pretende que se convierta en una cultura dentro de la entidad, lo que permite que cada uno de los funcionarios ejecute su proceso de manera consciente y tenga totalmente claro los controles que debe aplicar para mitigar los diferentes riesgos a los que está expuesto su proceso.

## 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 ejecutó en un 100% el Programa de Auditoría que se tenía proyectado para la vigencia 2018, cumpliendo y entregando de manera oportuna los diferentes informes que se generaron, producto tanto de las auditorías realizadas como de los seguimientos realizados en cada uno de los diferentes temas susceptible de ello, así mismo se realizó y rindió los informes de ley que le corresponden a la entidad, y se realizó el acompañamiento y asesoramiento en diferentes temas.

Para vigencia 2019, se presentó ante el Comité Institucional Coordinador de Control Interno el programa de auditoría para su aprobación, hasta el mes de febrero se ha realizado el acompañamiento en la rendición de la cuenta de la Contraloría General de Medellín, se adelantó el informe de Control Interno Contable y, el cual se presentó ante la Contaduría General de la Nación y de igual manera se rindió su cumplimiento a la Contraloría General de Medellín, se llevó a cabo la encuesta del FURAG II, y se presentó de manera oportuna en la página web del DAFP; de igual manera se han hecho los respectivos informes a los que ha habido lugar y se han hecho las publicaciones que corresponden en la página web de la entidad.

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.

## 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.

Para la vigencia 2019, se encuentran 49 oportunidades de mejora abiertas, toda vez que para el mes de diciembre se contaba con 64 oportunidades de mejora, las cuales correspondían a 38 que quedaron con la aplicación la auditoría de riesgos y el seguimiento al plan de mejoramiento que se tenía en ese momento, y 26 más que fueron el resultado de la auditoría externa de calidad (ICONTEC) y auditorías especiales de control interno, realizadas en los meses de septiembre y noviembre de 2018 respectivamente, pero con la evaluación al plan de mejoramiento con corte al mes de diciembre, se cerraron 15 de estas. El plan de mejoramiento ha sido publicado en la página web de la entidad, al igual que los respectivos seguimientos.



En conclusión, se observa que los planes de mejoramiento se han venido trabajando y se da cumplimiento a algunas de las actividades planteadas de acuerdo con los recursos dispuestos para ello y a las posibilidades legales y administrativas dadas para cada caso. Para comenzar la vigencia 2019, queda un plan de mejoramiento consolidado con 49 oportunidades de mejora, de diferentes tipos de auditoría.

### 3. EJE TRANSVERSAL DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN

En la entidad se cuenta con 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.

Con la implementación del MIPG, se diligenciaron los autodiagnósticos de “Servicio al Ciudadana” 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. Se debe trabajar para identificar los grupos de interés a los cuales se debe enfocar la información que se genera en la entidad, ya que es la manera de comunicar de manera acertada toda su gestión y procesos que lleva a cabo.

La página web de la entidad, cuenta con un link que corresponde a “Transparencia y Acceso a la Información Pública”, el cual se encuentra actualizado respecto a 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, 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.

Se debe destacar el buen manejo que ha existido del tratamiento de las PQRS, toda vez que se atienden de manera oportuna y cuenta con un proceso claro para la distribución acertada entre los funcionarios para dar respuestas a las mismas.

#### 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 fortaleciendo 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 Aburra. Se contrató una diseñadora gráfica, quien es 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 febrero de 2019 es seguida por 16.611 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: 17.806 Seguidores
- Instagram: 4.970 Seguidores
- LinkedIn: 5.584 Seguidores
- YouTube: 97.134 Reproducciones y 368 Suscriptores

## RECOMENDACIONES

- Construir el Código de Integridad.
- Fortalecer los procesos de Gestión del Talento Humano y Planeación, toda vez que son el eje principal de la implementación del MIPG y el apoyo principal a este.
- 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.
- 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.
- Fortalecer el conocimiento de los funcionarios en cuanto a que línea de defensa se encuentran en el proceso de implementación del MIPG, estableciendo de manera clara las funciones, compromisos y responsabilidades en el desarrollo de es rol.

### **WILLIAM DARIO ALZATE FRANCO**

Coordinador de Control Interno

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

