



INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO

Noviembre de 2018 a febrero 2019, inclusive

**Presentado a
Dirección General
Preparado por
Oficina de Control Interno**

Medellín, marzo de 2019

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
ALCANCE.....	4
MARCO NORMATIVO.....	4
ESTRUCTURA DEL MECI.....	5
EVALUACIÓN DEL MECI - NOVIEMBRE 2018 – FEBRERO 2019.....	6
1. MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN.....	6
1.1. COMPONENTE TALENTO HUMANO.....	6
1.1.1. Acuerdos, Compromisos y Protocolos éticos.....	6
1.1.2. Desarrollo del Talento Humano.....	7
1.2. COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.....	11
1.2.1. Planes, Programas y Proyectos.....	12
1.2.2. Modelo de Operación por Procesos.....	13
1.2.3. Estructura Organizacional.....	13
1.2.4. Indicadores de Gestión.....	13
1.2.5. Políticas de Operación.....	15
1.3. COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO.....	18
1.3.1. Políticas de Administración del Riesgo.....	18
1.3.2. Identificación del Riesgo.....	18
1.3.3. Análisis y Valoración del Riesgo.....	19
2. MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	21
2.1. COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL.....	21
2.1.1. Autoevaluación del Control y Gestión.....	21
2.2. COMPONENTE AUDITORÍA INTERNA.....	23
2.2.1. Auditoría Interna.....	23
2.3. COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO.....	23
2.3.1. Plan de Mejoramiento.....	23
3. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (Eje Transversal).....	24
ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO.....	26
FORTALEZAS.....	¡Error! Marcador no definido.
OPORTUNIDADES DE MEJORA.....	¡Error! Marcador no definido.

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO		
LEY 1474 DEL 2011		
Jefe Oficina de Control Interno	DIANA ALEXANDRA GÓMEZ G.	Período evaluado: noviembre de 2018 a febrero de 2019, inclusive.
CORANTIOQUIA		Fecha de Presentación: marzo de 2019

INTRODUCCIÓN

El tema del control interno es concebido como el sistema integrado por el esquema de la organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas, las metas y objetivos previstos. Con lo anterior, se debe verificar si con los resultados que se generan con la gestión, se atienden las necesidades y se resuelven los problemas de los ciudadanos, en el marco de la integridad y la legalidad y la promoción de acciones que contribuyan a la lucha contra la corrupción.

Es pertinente precisar que, desde 1998 el Departamento Administrativo de la Función Pública, formula y orienta la implementación de lineamientos y herramientas de planeación, gestión y evaluación del desempeño institucional, así como de control interno, para apoyarlas en el fortalecimiento de sus capacidades organizacionales y procurar el mejor uso de los recursos públicos.

Actualmente, estos lineamientos y herramientas se reúnen en el Sistema de Gestión, que integró los anteriores sistemas de desarrollo administrativo y de gestión de la calidad y los articuló al Modelo Estándar de Control Interno MECI.

CORANTIOQUIA, como entidad autónoma y que no pertenece a la Rama Ejecutiva, considera que no estamos obligados a implementar el MIPG en toda su integralidad, pero debemos dar cumplimiento a la política de control interno prevista en la Ley 87 de 1993; ante esta situación, debemos analizar las demás políticas de gestión y desempeño institucional contenidas en el modelo e implementarlas en la medida en que nos sean aplicables o convenientes, de acuerdo con las normas que las regulan.

ALCANCE

Se reporta en el presente informe la evaluación del período comprendido entre los meses de noviembre de 2018 y febrero de 2019 inclusive, con base en lo dispuesto en el MECI, esto es, seguimiento a los dos (2) módulos y un (1) eje transversal.

Debe considerarse que las normas ISO 9001 y 14001, tienen una nueva versión a 2015 y por ello, se ha determinado implementar y mantener un Sistema de Gestión Integral – SGI, bajo las normas técnicas colombianas ISO 9001:2015 Sistema de Gestión de la Calidad, ISO 14001:2015 Sistema de Gestión de Ambiental y el Decreto 1072 de 2015 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual evidencia el mejoramiento continuo de nuestros procesos institucionales, para seguir apostándole a ser una organización de alto desempeño.

MARCO NORMATIVO

- Ley 87 de 1993
- Decreto 1537 de 2001
- Ley 1474 de 2011
- MECI 2014 – Decreto 943 del 21 de mayo de 2014
- Ley 1712 de 2014 y su decreto reglamentario No.103 de enero de 2015
- Decreto 1083 de 2015
- Ley 1753 de 2015
- Decreto 648 de 2017
- Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Además del marco normativo, hay una serie de herramientas institucionales que aportan a la presentación de este informe, entre las que encontramos:

- Plan de Acción CORANTIOQUIA Actúa 2016-2019
- Manual del Sistema de Gestión Integral
- Plan Anual de Auditoría, los Informes de las auditorías externas realizadas por la Contraloría General de la República y los Informes de las auditorías internas realizadas por la Oficina de Control Interno
- Mapas de Riesgos
- Auditorías Internas
- Planes de Mejoramiento a las auditorías internas y externas, así como al S.G.I.
- Informes del Plan Anticorrupción; de austeridad en el gasto; control interno contable; actividad litigiosa; informes trimestrales sobre el avance de la gestión; informes trimestrales sobre la ejecución de contratos; informe semestral sobre el estado de las PQR's; Informe de transparencia y acceso a la información e informe anual de personal y sus costos, entre otros.
- Avances en el cumplimiento de la Ley de Transparencia
- Informes de austeridad en el gasto

ESTRUCTURA DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECI

Con la finalidad de que se tenga mayor claridad frente a cada uno de los componentes que se evalúan en el presente informe, presentamos aquellos ítems que son parte integrante del Modelo Estándar de Control Interno:

1. MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

1.1. COMPONENTE TALENTO HUMANO

1.1.1. Acuerdos, Compromisos y Protocolos éticos

1.1.2. Desarrollo del Talento Humano

1.2. COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

1.2.1. Planes, Programas y Proyectos

1.2.2. Modelo de Operación por Procesos

1.2.3. Estructura Organizacional

1.2.4. Indicadores de Gestión

1.2.5. Políticas de Operación

1.3. COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

1.3.1. Políticas de Administración del Riesgo

1.3.2. Identificación del Riesgo

1.3.3. Análisis y Valoración del Riesgo

2. MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

2.1. COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

2.1.1. Autoevaluación del Control y Gestión

2.2. COMPONENTE AUDITORÍA INTERNA

2.2.1. Auditoría Interna

2.3. COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

2.3.1. Plan de Mejoramiento

3. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (Eje Transversal).

EVALUACIÓN DEL MECI - NOVIEMBRE DE 2018 A FEBRERO DE 2019, INCLUSIVE.

Se han diseñado sistemas y modelos para guiar a los servidores públicos en el ejercicio de la gestión institucional. Después de su implementación, se han recopilado lecciones aprendidas, establecido oportunidades de crecimiento e identificado las mejores prácticas para avanzar en el mejoramiento de la gestión pública. Hoy en día, con la expedición del Decreto 1499 de 2017, se integró el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad, definiéndose un solo Sistema de Gestión, el cual se articula con el Sistema de Control Interno definido en la Ley 87 de 1993.

El Modelo Estándar de Control Interno –MECI, continúa siendo la herramienta de operación del Sistema de Control Interno, cuya estructura se actualiza en articulación con el MIPG, el cual tiene una mirada multidimensional de la gestión, lo que significa que la operación se desarrolla a través de la puesta en marcha de unas dimensiones que toman como referencia el conocido y clásico ciclo de gestión PHVA, Planear – Hacer – Verificar – Actuar y, adicionalmente, incluyen elementos propios de la gestión pública como son todos los referentes a la relación entre el Estado colombiano y los ciudadanos.

1. MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

1.1. COMPONENTE TALENTO HUMANO

Todas las personas que laboran en la Corporación, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

1.1.1. Acuerdos, Compromisos y Protocolos éticos.

En los informes pormenorizados de la vigencia 2018, se ha recomendado que se adopte, de acuerdo con las nuevas orientaciones impartidas desde el DAFP, el Código de Integridad que reemplaza el Código de Ética y Buen Gobierno. La organización debe actualizarse de acuerdo con las orientaciones que se impartan y que nos apliquen, por conveniencia y por que es importante realizar actividades para que, a partir de los resultados de una evaluación actualizada, se identifiquen y documenten las debilidades y fortalezas.

Aplicar las estrategias de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad, debe ser un propósito en el corto plazo, para lo cual es necesario el establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación.

1.1.2. Desarrollo del Talento Humano

La gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo. Son las personas, sus conocimientos, experiencias y habilidades, las que permiten movilizar a la Corporación hacia el logro de sus cometidos.

Para lo anterior, se recomienda acudir a las herramientas e instrumentos técnicos dispuestos por el DAFP y que debe liderar la Subdirección Administrativa, así:

- Guía para la Gestión Estratégica de Talento Humano
- Guía de administración Pública – ABC de situaciones administrativas
- Guía de administración Pública – Prima técnica de empleados públicos
- Matriz y plan de acción para la Gestión Estratégica de Talento Humano.
- Guía para establecer o modificar el Manual específico de funciones y de competencias laborales
- Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público
- Sistema de Estímulos, orientaciones metodológicas
- Readaptación laboral, lineamientos de política y guía de ejecución
- Guía para la Gestión de Empleos de Naturaleza Gerencial
- Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión

Se requiere en este componente fortalecer aspectos como:

- El Manual de Inducción y Re-inducción, dispuesto en CORANET; debe ser actualizado en los diferentes temas allí dispuestos. Actualmente algunos contenidos ya no aplican. (<http://coranet/Manual/contenidos.html>).
- Socializar el Plan Institucional de Capacitación -PIC y el Plan de Bienestar. Adoptarlos, socializarlos y evaluar el impacto. Su publicación cada año de manera actualizada en el portal web institucional, es un deber por cumplir y deben estar disponibles al 31 de enero de cada año.
- El fortalecimiento de la cultura y el clima organizacional, permite la creación de condiciones favorables para el desarrollo de la estrategia definida en el direccionamiento estratégico. Se recomienda medir la cultura y el clima laboral.
- Disponer de un mecanismo digital que permita identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural y los grupos internos de trabajo; así como generar reportes inmediatos sobre el tipo de vinculación, nivel, código y grado; la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género; los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles; identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal, diferenciando requisitos de estudios y experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos; identificar las personas en situación de discapacidad,

de pre-pensión, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical, entre otros temas.

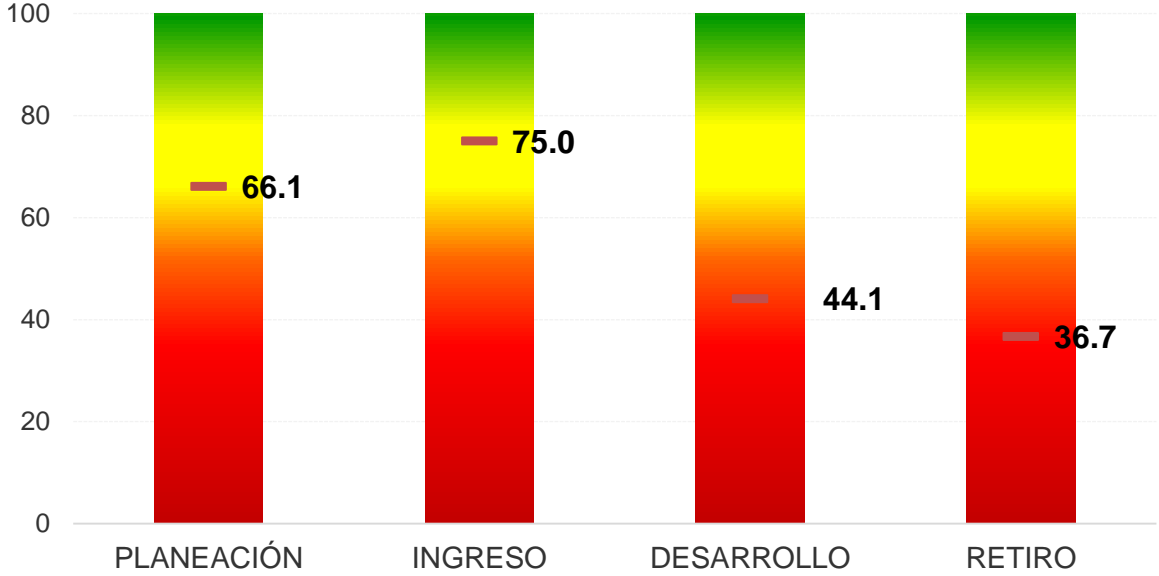
- Elaborar un plan estratégico integral y articulado de talento humano, con sus actividades y evaluar su eficacia. El Plan Estratégico Integral incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos; incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación; un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta y al que se le evalúa la eficacia de su implementación; un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia; El plan debe de incluir el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia; considerar el proceso de Evaluación del Desempeño que se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas y se evalúa la eficacia de su implementación; incluye el plan de Inducción y Reinducción y se le evalúa la eficacia; incluye el tema de Clima y Cultura organizacional, que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia, entre otros temas.
- Realizar en un sistema, mecanismo o aplicativo, los registros electrónicos de las hojas de vida que permiten contar con información oportuna y confiable.
- Realizar la reinducción a más tardar cada dos años con la participación del 100% de los servidores y evaluar su eficacia.
- Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual de todos los servidores públicos.
- Realizar actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucre la participación entre el 76% y el 100% de los servidores vinculados a la planta de cargos.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

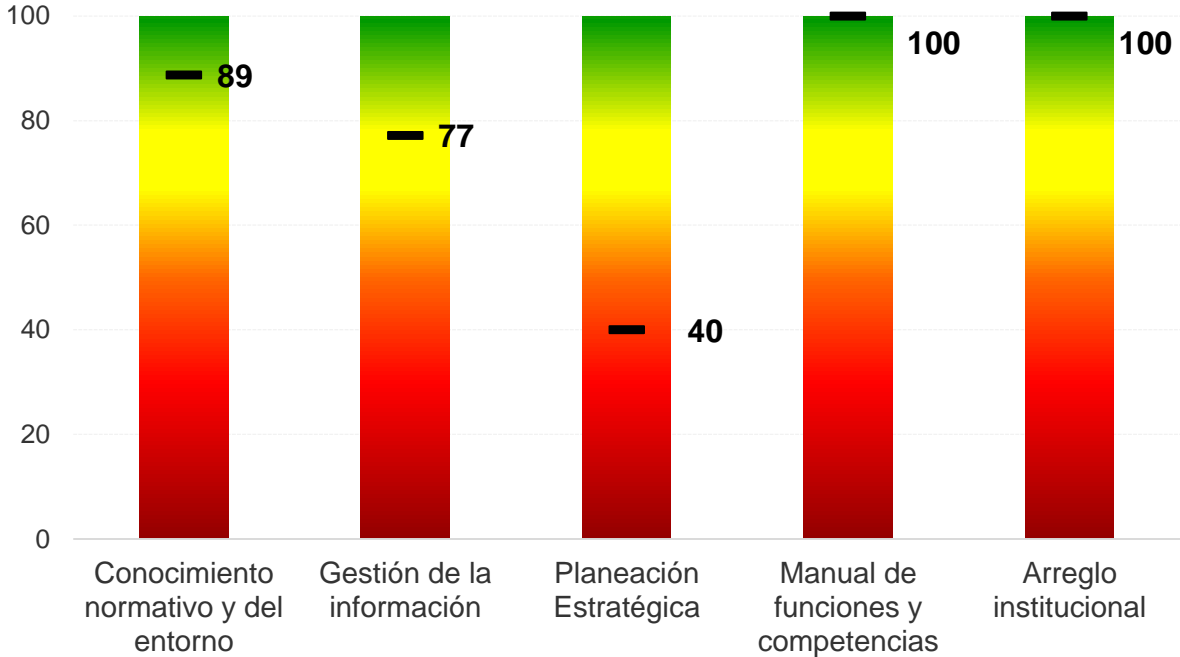
Calificación total:



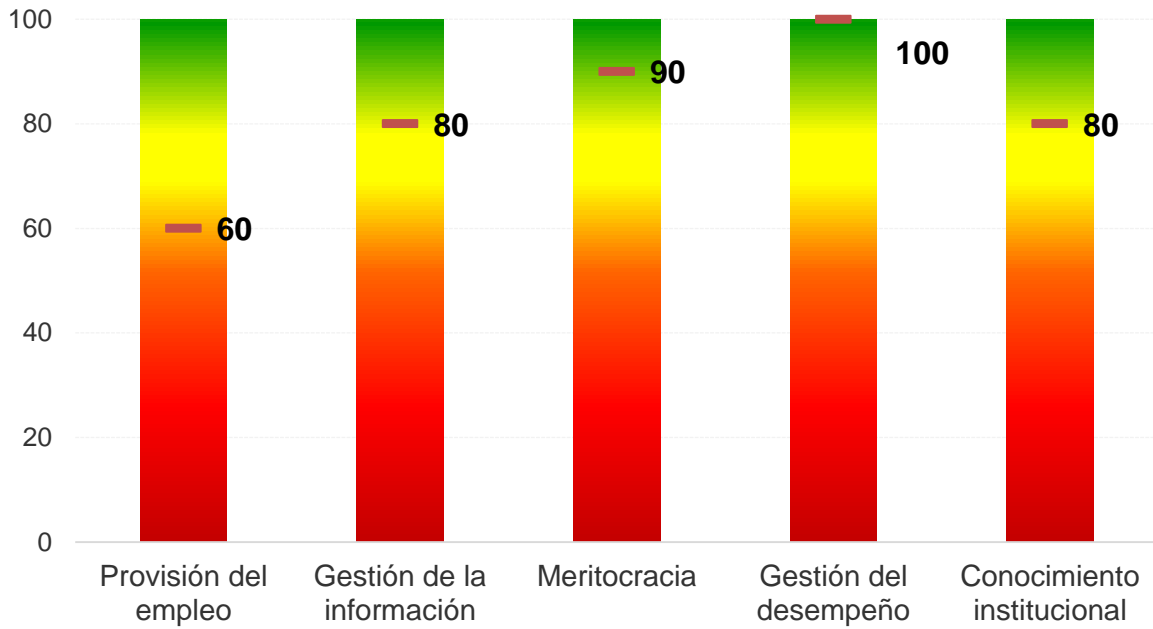
Calificación por componentes:



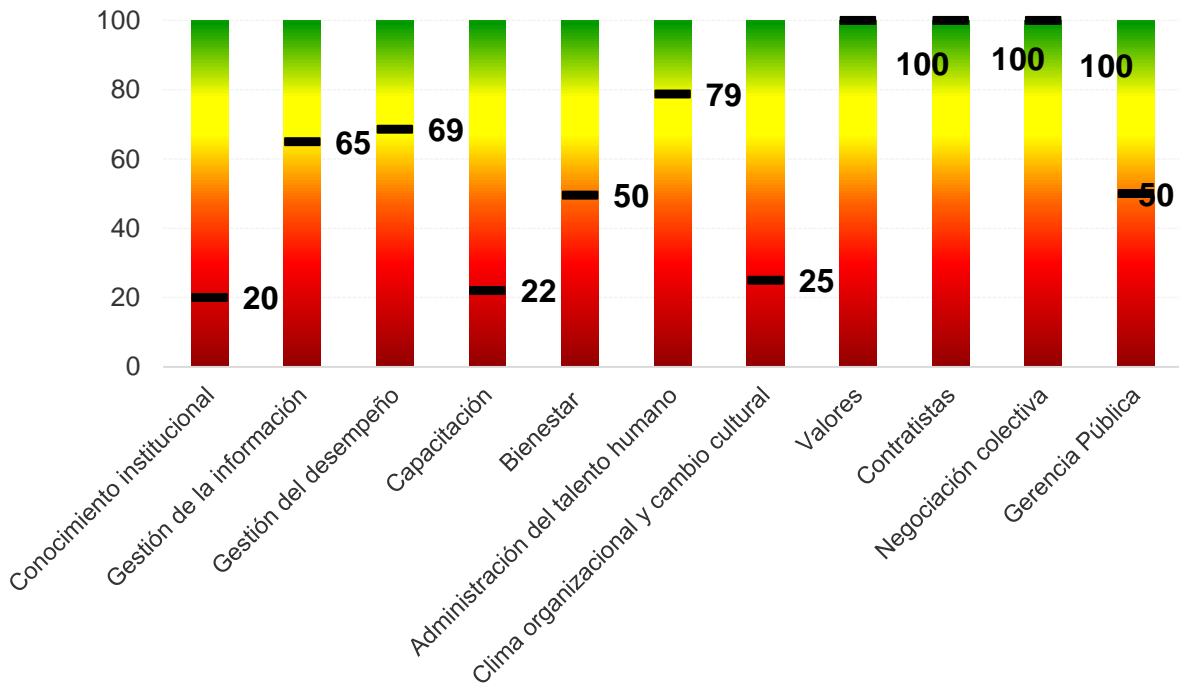
Calificación de las categorías del componente de PLANEACIÓN:



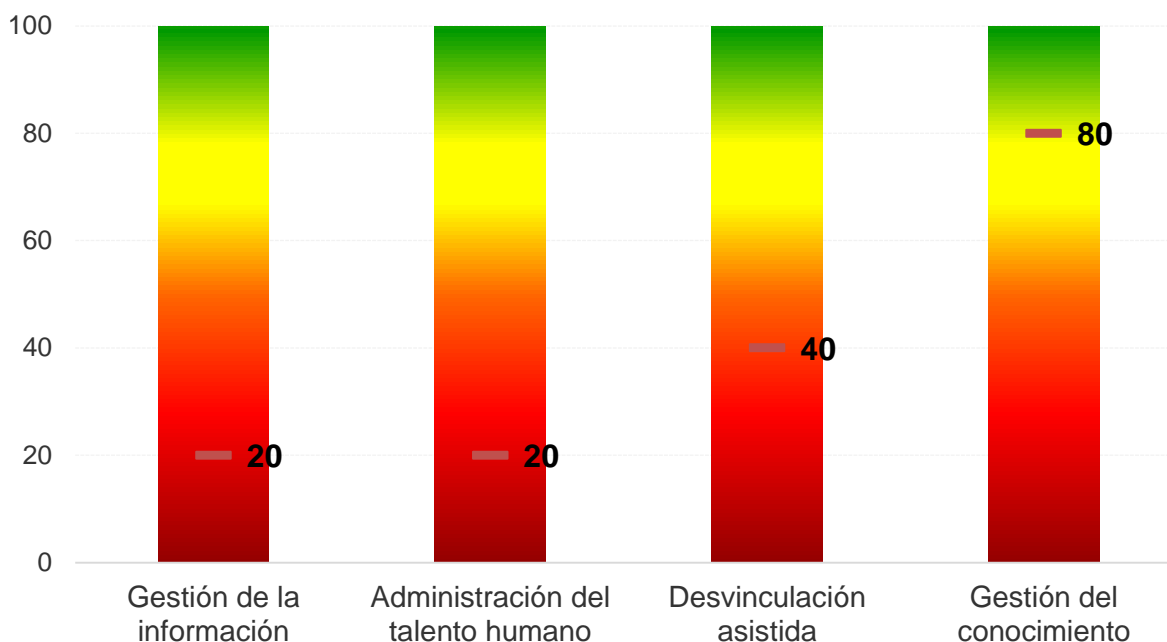
Calificación de las categorías del componente de INGRESO:



Calificación de las categorías del componente de DESARROLLO:



Calificación de las categorías del componente de RETIRO:



1.2. COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Conjunto de Elementos de Control que, al interrelacionarse, establecen el marco de referencia que orienta la Entidad Pública hacia el cumplimiento de su misión, el alcance de su visión y la conduce hacia el cumplimiento de sus objetivos globales. A continuación, se relacionan los elementos que hacen parte de este componente:

1. Elemento Planes y Programas.
2. Elemento Modelo de Operación por Procesos.
3. Elemento Estructura Organizacional.

La evaluación nos proporciona como resultado que, este es uno de los componentes más fortalecidos y que presenta mayores avances en CORANTIOQUIA, sin embargo, se recomienda:

- Identificar los grupos de interés de la entidad (Un **grupo de interés** es un conjunto de personas, organizadas en torno a un **interés** común, con el fin de actuar conjuntamente en defensa del mismo.), esto es, los ciudadanos u organizaciones sociales que, por su actividad, son afectados o tienen interés de participar en la gestión de la entidad.
- Establecer y priorizar variables que permitan caracterizar (identificar, segmentar y reconocer) sus **grupos de valor** (Medición estadística, mediante la cual se

pueden clasificar y asociar conjuntos de personas con características similares) y, especialmente, sus derechos, necesidades y problemas.

- Levantar la información necesaria para la identificación y caracterización de los grupos de valor y el conocimiento de sus necesidades, detectando si ya cuenta con dicha información y en qué fuentes se encuentra, o de ser necesario, definir procedimientos y herramientas para su obtención.
- Clasificar los grupos de personas (naturales o jurídicas) dependiendo de características similares (necesidades, problemas, ubicación territorial, entre otras).
- Identificar, los problemas o necesidades de los grupos de valor, con precisión, pertinencia y prioridad, teniendo presente el propósito fundamental, mediante procesos participativos.
- Identificar el conocimiento tácito y explícito de la entidad, así como el conocimiento de los servidores públicos (formación, capacitación y experiencia) que posteriormente permitirá la difusión del conocimiento, la generación de proyectos articulados y el desarrollo de los procesos de la organización.

El ejercicio de caracterización de ciudadanos surge de la necesidad de diseñar e implementar de manera más eficiente la prestación del servicio de la corporación a sus usuarios. Para ello es necesario identificar las características, necesidades, intereses, expectativas y preferencias de estos, en virtud de generar acciones más focalizadas hacia la calidad del servicio, responder y retroalimentar satisfactoriamente el mayor número de requerimientos (PQRSD) y, finalmente, lograr una participación de los grupos de valor frente a los objetivos de la Entidad. Así como, la definición de mecanismos que permitan el acceso a los servicios de información por parte de los diferentes grupos de interés, contemplando características de accesibilidad, seguridad y usabilidad corresponde al lineamiento canales de acceso a los componentes de información

En relación con los sistemas de información misionales dirigidos hacia el ciudadano, se deben definir criterios de accesibilidad y usabilidad.

1.2.1. Planes, Programas y Proyectos.

Desde la Oficina de Control Interno, se realiza el seguimiento y evaluación a los informes de gestión trimestrales que reportan el avance en la ejecución física y financiera de los programas, proyectos y actividades, bajo el liderazgo de la consolidación de la información por parte de la Subdirección de Planeación. No se presentan inconvenientes en el cumplimiento de los compromisos de seguimiento, pero se ha sugerido que la información se recopile directamente por la Subdirección de Planeación, con base en los reportes que suministren los responsables de los programas, proyectos y actividades adoptados en el Plan de Acción.

El Plan de Acción, es un documento que se desagrega en objetivos, estrategias, líneas de acción, cronogramas, entre otros aspectos, de corto y mediano plazo,

como una herramienta de planificación empleada para la gestión y control de tareas o proyectos. Como tal, funciona como una hoja de ruta que establece la manera en que se organizará, orientará e implementará el conjunto de tareas necesarias para la consecución de objetivos y metas, el cual, finaliza en la presente vigencia y debe reformularse uno nuevo para el período 2020-2023, con fundamento en el Plan de Gestión Ambiental Regional –PGAR-, que determina la oferta y demanda de bienes y servicios en la jurisdicción de CORANTIOQUIA, el cual igualmente requiere formularse para un período de doce (12) años, es decir, abarca tres (3) planes de acción, que a su vez, corresponde a tres períodos de administración por parte de cada Director General.

En este ítem se recomienda fortalecer la metodología de Medición de satisfacción del usuario y partes interesadas; la posterior socialización de resultados y la toma de decisiones con base en dicha medición.

1.2.2. Modelo de Operación por Procesos

Al considerar el proceso como una secuencia ordenada de actividades interrelacionadas para agregar valor, tomando como enfoque y prioridad fundamental al ciudadano como el eje fundamental de la gestión, se requiere actualizar el Sistema de Gestión Integral, con nuevos procesos, en caso de requerirse, y de procedimientos, que aún no se encuentran reflejados en el sistema.

Se cuenta con plan de mejoramiento al SGI, producto de auditoría interna que se complementa con el informe de la auditoría externa del ente certificador ICONTEC.

1.2.3. Estructura Organizacional

La modernización y fortalecimiento institucional se reflejan en la estructura que se adoptó mediante Acuerdo del Consejo Directivo No. 452 de 2014 y hasta la presente fecha no ha tenido modificaciones. También fue definida para la estructura mediante el Acuerdo No. 453 de 2014, la planta de cargos.

Producto de los citados acuerdos del Consejo Directivo, adicionalmente se han construido el manual de funciones y competencias laborales, con actualizaciones y modificaciones, ante los cambios de algunos perfiles y funciones.

Los acuerdos 452 y 453, ya citados, tienen aún aplicación estricta en la corporación y ante cualquier posibilidad de actualización o modificación, se deberá someter a consideración del Consejo Directivo, para determinar la pertinencia de la propuesta.

1.2.4. Indicadores de Gestión

Actualmente contamos con el Plan de Gestión Ambiental Regional –PGAR-; el Plan de Acción Cuatrienal –PA-; el instrumento de medición desarrollado por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible denominado, Índice de Evaluación del Desempeño Institucional –IEDI-; se da respuesta a las preguntas que se formulan desde el DAFP, el cual adoptó el aplicativo FURAG II, en el cual se evalúan las entidades del orden nacional recolectando la información sobre el avance del Sistema de Control Interno en todas las entidades, por tratarse de una dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión; Se aplica la encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI – la cual es una encuesta dirigida a los servidores públicos de las entidades del orden nacional que indaga sobre la percepción en aspectos relacionados con el ambiente laboral y el desempeño en las entidades en las cuales prestan sus servicios, como una aproximación para la medición del desarrollo institucional en el país, orientada desde el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas –DANE-.

Estos sistemas o instrumentos de seguimiento, evaluación y control, contienen indicadores que reflejan los resultados de la gestión institucional, los productos que ellas generan y el conocimiento de la percepción de los servidores públicos, en diferentes ámbitos. Entender que son los indicadores de gestión, de producto y de efecto, así como la diferencia entre seguimiento y evaluación, es de vital importancia institucional.

Indicadores de Gestión: cuantifica los recursos físicos, humanos y financieros utilizados en el desarrollo de las acciones; y mide la cantidad de acciones, procesos, procedimientos y operaciones realizadas durante de la etapa de implementación.

Indicadores de Producto: cuantifica los bienes y servicios (intermedios o finales) producidos y/o provisionados a partir de una determinada intervención, así como los cambios generados por ésta que son pertinentes para el logro de los efectos directos.

Indicadores de Efecto: mide los cambios resultantes en el bienestar de la población objetivo de la intervención como consecuencia (directa o indirecta) de la entrega de los productos.

El seguimiento, es un proceso continuo en el tiempo que genera información sobre el progreso de una política, programa o proyecto. No examina la causalidad entre las intervenciones y sus efectos. Por otra parte, la evaluación, es una valoración puntual de una intervención y sus efectos (positivos o negativos, esperados o no) que busca determinar una relación de causalidad entre estos.

El mapa de indicadores a nivel interno, sumados a los externos, genera diferentes apreciaciones sobre las entidades públicas que poseen características, problemáticas y objetivos muy diferentes en el orden nacional o territorial.

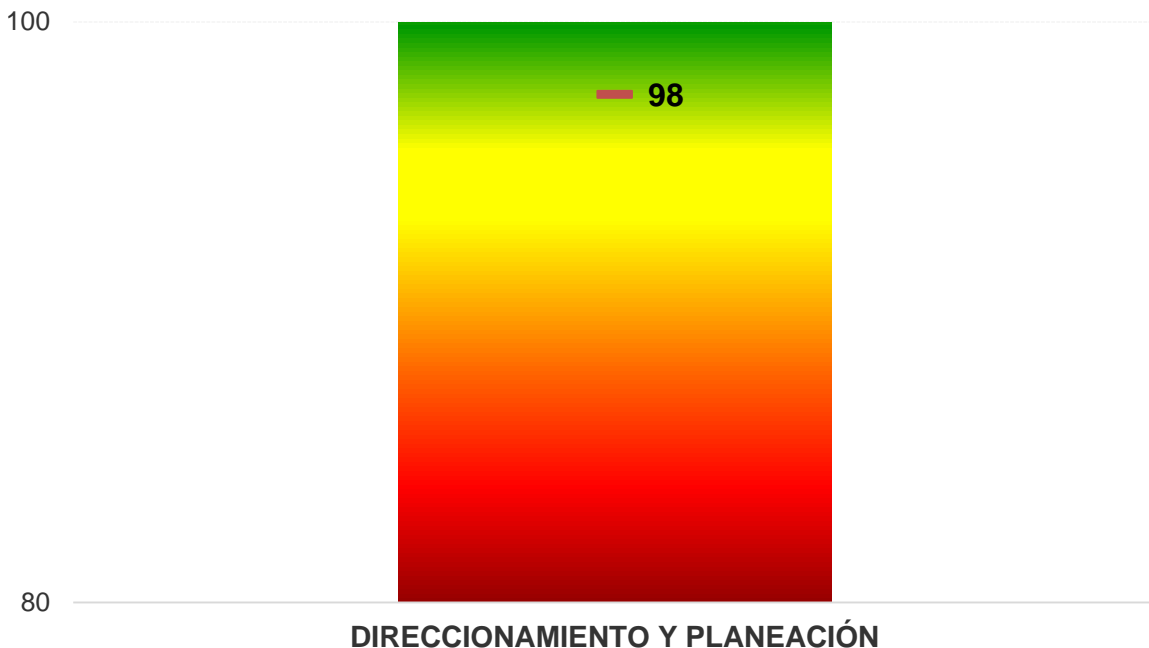
1.2.5. Políticas de Operación

Las políticas de Operación son guías de acción que definen los límites y parámetros necesarios para ejecutar los procesos y actividades en cumplimiento de la función, planes, programas, proyectos y políticas de la administración del riesgo, previamente definidos por la organización.

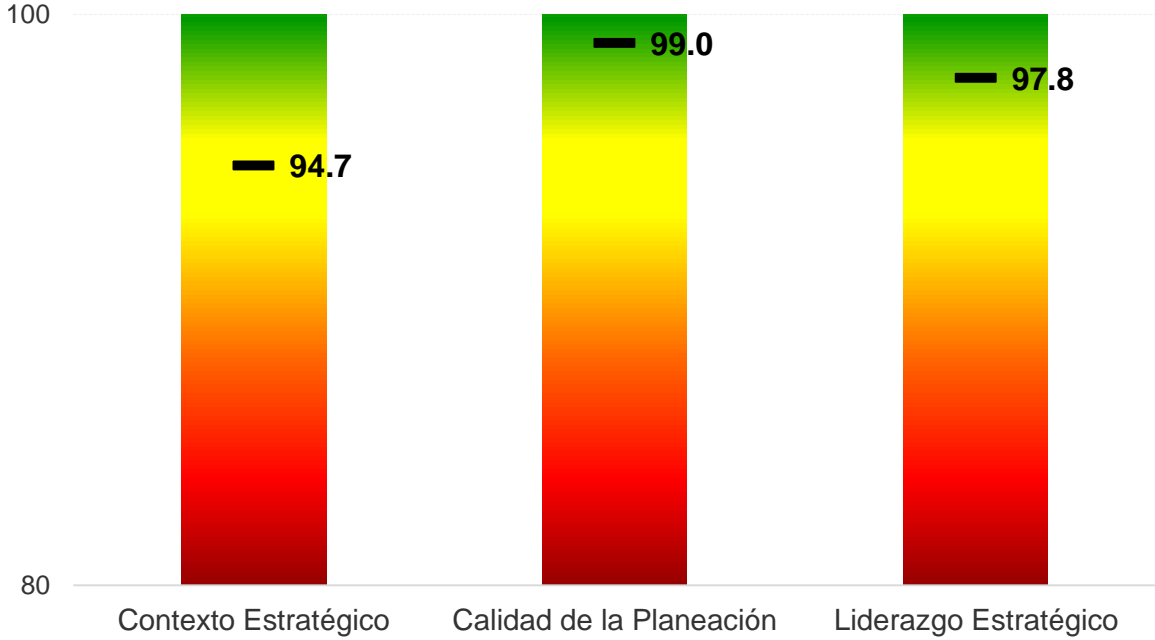
Para la definición de políticas de operación, nos hemos basado en los objetivos de las cinco líneas estratégicas del PGAR 2007-2019 y en el Plan de Acción 2016-2019, entre los cuales se define el direccionamiento estratégico estableciendo la misión, visión, la armonización y articulación con el nivel nacional, regional y local, la articulación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS, la articulación con el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, Todos por un nuevo país, la articulación con las Políticas Ambientales Nacionales, la articulación con el Plan de Desarrollo Departamental “Pensando en Grande” 2016-2019 y la articulación con los Planes de Desarrollo Municipales.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO:

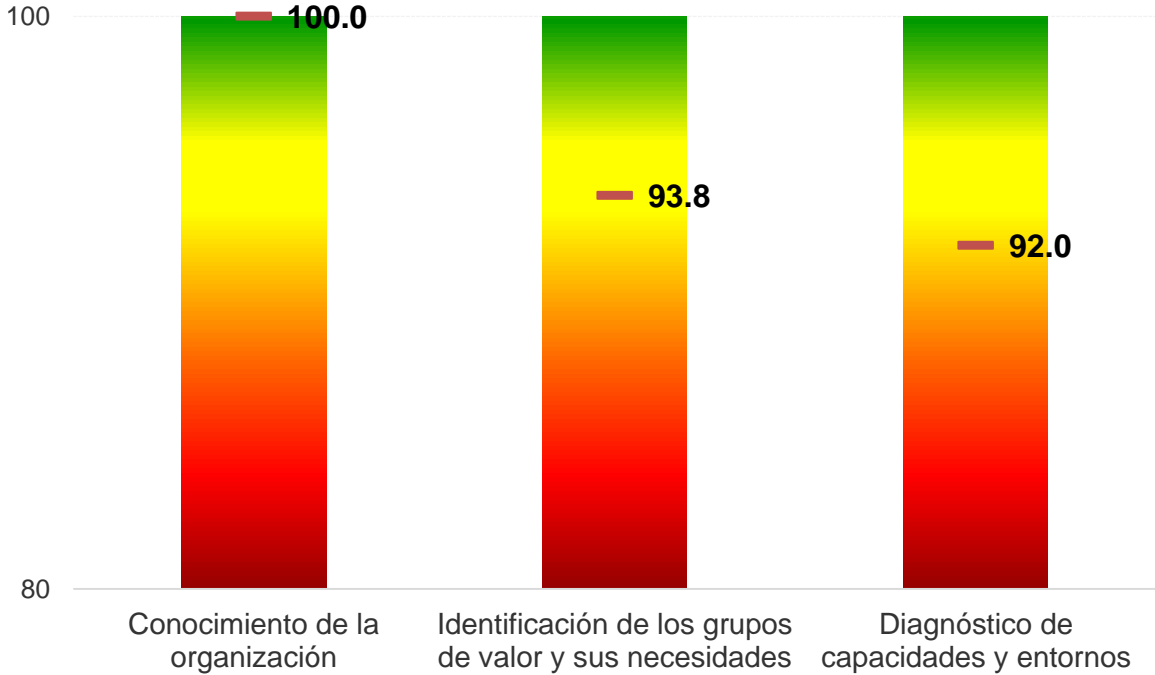
Calificación total:



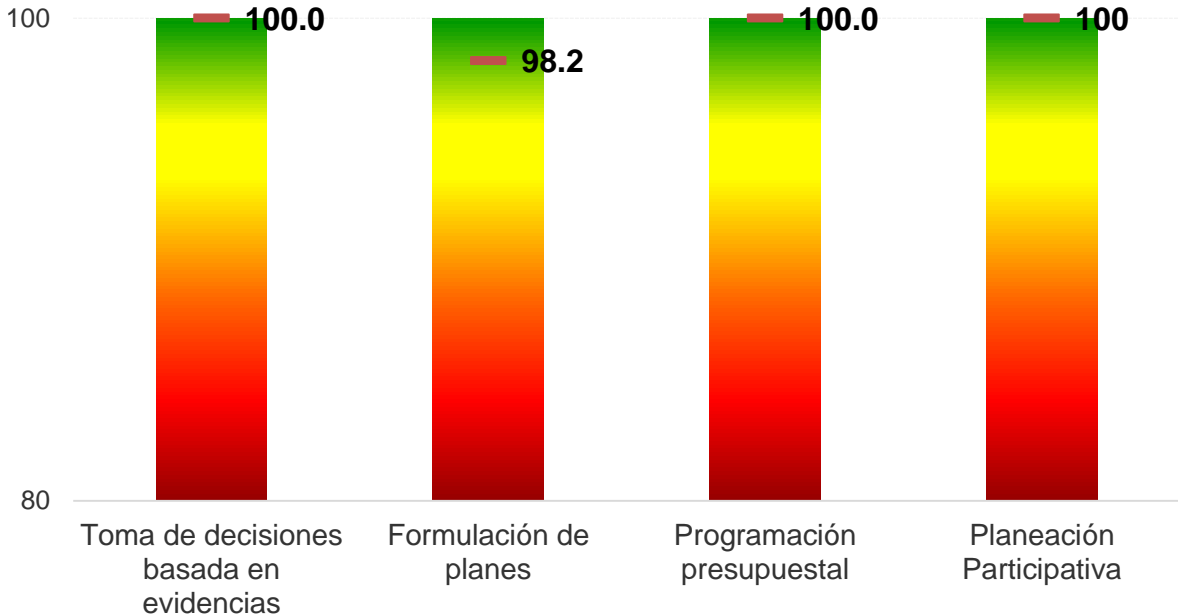
Calificación por componentes:



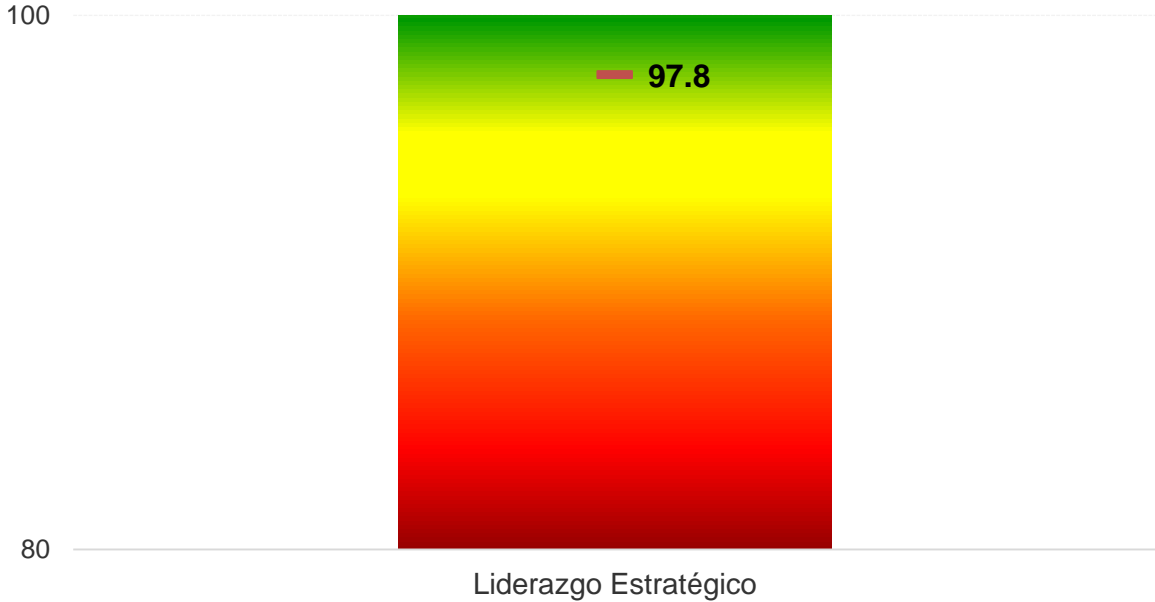
Calificación de las categorías del componente CONTEXTO ESTRATEGICO:



Calificación de las categorías del componente CALIDAD DE LA PLANEACIÓN:



Calificación de las categorías del componente LIDERAZGO ESTRATEGICO:



1.3. COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Como parte de la Política de Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano que deben implementar las entidades públicas, y en cumplimiento del artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia – CORANTIOQUIA, se compromete con el fortalecimiento de estrategias para la prevención de actos de corrupción al interior de la entidad.

En este sentido, dio a conocer a la ciudadanía la Resolución 040-RES1901-394 del 30 de enero de 2019 “ Por la cual se aprueba y adopta el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para el 2019”.

El Plan Anticorrupción, es un instrumento que se integra al Mapa de Riesgos Institucional, en el cual establece la estrategia anti-trámites, rendición de cuentas y mecanismos para mejorar la atención al ciudadano. El resultado de la evaluación a este plan, arroja resultados considerados como satisfactorio.

El mapa de riesgos y su administración, permite a la Corporación servir de referente para auto-controlar en forma permanente el cumplimiento de su misión y de sus objetivos institucionales, a través del establecimiento de medidas de prevención y protección. Se recomienda considerar la nueva Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas - Riesgos de gestión, corrupción y seguridad digital - Versión 4 - octubre de 2018, emitida por el DAFP, para aplicar en enero de 2019.

1.3.1. Políticas de Administración del Riesgo

La política está establecida como:

La Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia - CORANTIOQUIA, es una organización de alto desempeño en la administración de los recursos naturales renovables, que tiene como misión contribuir al logro del desarrollo sostenible, comprometida con la satisfacción de las necesidades de la comunidad; asimismo, buscará la eficacia de las acciones formuladas a través del cumplimiento de los requisitos legales, los sistemas de gestión corporativos, transparencia en el acceso de los servicios, manejo adecuado de la información y el fortalecimiento de la cultura organizacional, mediante las relaciones establecidas entre las partes interesadas, con el fin de monitorear y controlar los posibles riesgos de corrupción.

1.3.2. Identificación del Riesgo

Para el ejercicio del 2019, se realizó en el pasado mes de enero, un trabajo liderado por la Subdirección de Planeación, validando los requisitos dispuestos en las guías de la Presidencia de la República y del DAFP, así como la validación del Plan Anticorrupción 2018. Posteriormente, se realizaron dos sesiones de trabajo con la participación de servidores de las diferentes dependencias de la Sede Central, haciendo un taller de revisión de los riesgos acorde al proceso al que pertenecen, y validando las propuestas generadas en la matriz con los componentes del Plan Anticorrupción. Por último, se revisaron y ajustaron las propuestas por el equipo directivo de la entidad, previo a la revisión por parte del Director General.

1.3.3. Análisis y Valoración del Riesgo

El identificar, analizar y controlar los posibles hechos generadores de corrupción, tanto internos como externos, a partir de la determinación de los riesgos de posibles actos de corrupción, sus causas y sus consecuencias, conduce a la posibilidad de concretar y establecer las medidas orientadas a controlarlos. En el Plan Anticorrupción, se presenta el Mapa de Riesgos de Corrupción a trabajar durante la vigencia 2019, basados en la Matriz MT-SG-05 Matriz de Riesgos de Corrupción y de Gestión, poniendo en consideración inicialmente el proyecto a los diferentes públicos interesados y posteriormente adoptados en la Resolución 040-RES1901-394 del 30 de enero de 2019 “ Por la cual se aprueba y adopta el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para el 2019”.

La primera evaluación a este nuevo mapa de riesgos, se hará con corte al 30 de abril de 2019, sin embargo, se presenta a continuación la evaluación realizada a los avances en el procedimiento para la construcción del plan anticorrupción, así:

CATEGORÍAS	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)
Planeación	100	Dentro de los temas que se trataron en el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, la entidad tiene en cuenta el mapa de riesgos de corrupción	100
		Dentro de los componentes de política incluidos en el Plan de Acción Anual, la entidad tiene en cuenta el mapa de riesgos de corrupción	100

Publicación	100	La Entidad publica en su sitio web oficial, en la sección de Transparencia y acceso a información, el plan anti-corrupción y de servicio al ciudadano junto con el informe de seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	100
		Dentro de los componentes del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano que la Entidad publicó en su sitio web oficial, se encuentra el mapa de riesgos de corrupción y las medidas para mitigarlos	100
Construcción mapa de riesgos de corrupción	100	En la construcción del Mapa de Riesgos de Corrupción se adelantó un proceso participativo en el que se invitó a ciudadanos, usuarios o grupos de interés y responsables de los procesos de la Entidad junto con sus equipos	100
Seguimiento al mapa de riesgos de corrupción	100	La entidad hace seguimiento al Mapa de Riesgos de Corrupción en el tiempo prudente establecido	100
Integridad	100	La entidad no presenta actos de corrupción en ninguna de sus formas	100
Seguimiento al plan anticorrupción EN LA VIGENCIA 2018	100	La entidad realizó seguimiento y control al mapa de riesgos de corrupción y las medidas para mitigarlos	100
		El seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano fue realizado por los encargados del proceso y en los tiempos establecidos	100
		Del seguimiento realizado surgieron acciones de mejora al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	100

2. MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Los atributos aplicados y relacionados con el control, se adelantan en el proceso de medición, análisis y seguimiento, enmarcados en el sistema de control interno. En la evaluación de resultados, es pertinente aclarar que la Corporación aplica:

- ≈ Evaluación por parte de la alta dirección sobre el desempeño institucional.
- ≈ Análisis de la información y evaluación de los datos que surgen por el seguimiento y la evaluación para mejorar los productos y servicios
- ≈ Toma de decisiones basada en el análisis de los resultados de los seguimientos y evaluaciones, para lograr los resultados, gestionar más eficiente y eficazmente los recursos y facilitar la rendición de cuentas a los ciudadanos y organismos de control
- ≈ Evaluaciones que permiten a la entidad saber si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, con las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con el uso óptimo de recursos
- ≈ Evaluaciones que determinen los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, satisfacción de las necesidades y atención de los problemas de los grupos de valor
- ≈ Seguimiento y evaluación efectuada por los servidores que tienen a su cargo cada plan, programa, proyecto o estrategia, en sus diferentes etapas de desarrollo
- ≈ Indicadores validados que brindan la información suficiente y pertinente para establecer el grado de avance o el logro de los objetivos y resultados esperados
- ≈ Desviaciones detectadas en los avances de gestión e indicadores que permitan establecer las acciones preventivas, correctivas o de mejora
- ≈ Seguimiento a los riesgos identificados de acuerdo con la política de administración de riesgos establecida por la entidad.

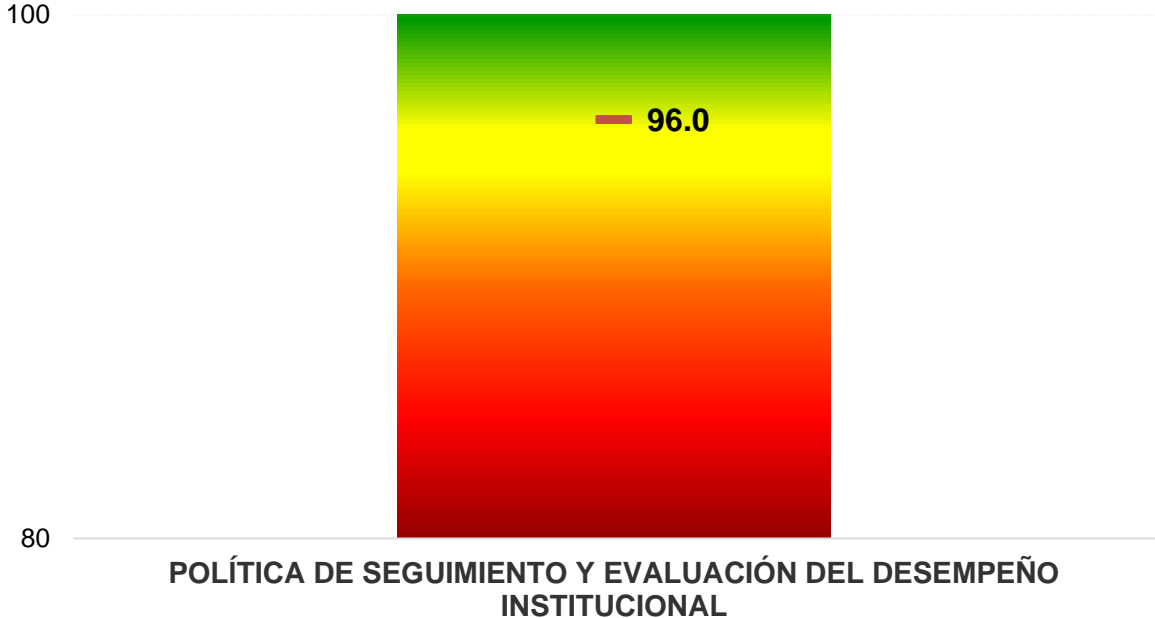
2.1. COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

2.1.1. Autoevaluación del Control y Gestión

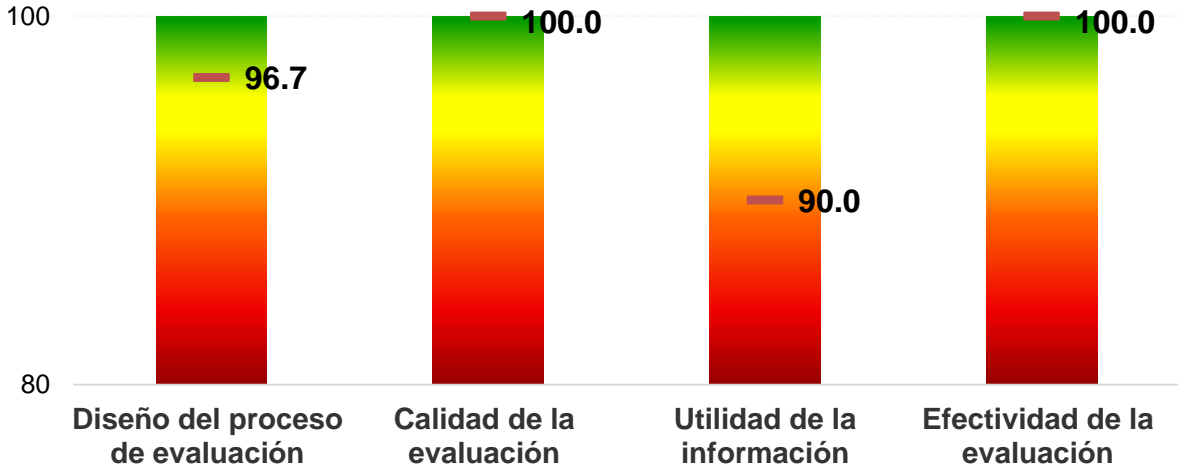
Como mecanismo de seguimiento y evaluación, la Subdirección de Planeación tiene asignada la responsabilidad de realizar, tanto para el PGAR como para el P.A., el consolidar la información y posteriormente presentarla al Comité de Dirección de CORANTIOQUIA, en donde se analizan los avances en la ejecución de los programas, proyectos y actividades. Una vez avalado el informe trimestral, se somete a consideración del Consejo Directivo de CORANTIOQUIA.

Los resultados de la aplicación de la POLÍTICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL, nos arroja gráficamente el siguiente resultado de cumplimiento:

El resultado consolidado de la aplicación de la política, nos reporta un cumplimiento del 96%



Calificación de las categorías que hacen parte de la POLÍTICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL:



En conjunto, estos resultados nos permiten identificar cuáles son las categorías y variables que presentan un mayor rezago, o cuya implementación está más retrasada, y así poder centrar su prioridad al momento de realizar el plan de implementación.

2.2. COMPONENTE AUDITORÍA INTERNA

2.2.1. Auditoría Interna

El **Comité Institucional de Coordinación de Control Interno**, orienta sobre el **Sistema Institucional de Control Interno**, el cual estará integrado por el esquema de controles de la organización, la gestión de riesgos, la administración de la información y de los recursos y por el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por la entidad, dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas, resultados u objetivos de la entidad.

Desde la Oficina de Control Interno, se presenta anualmente al citado comité, el Plan Anual de Auditorías Internas a realizar por parte de esta dependencia para su respectiva aprobación y que, para el final de cada anualidad, se evaluará el nivel de cumplimiento del mismo. En este componente se evidencian las siguientes fortalezas:

- ✓ Se cuenta con un procedimiento de auditoría Interna, establecido y documentado.
- ✓ Existe plan anual de auditoría interna, debidamente aprobado.
- ✓ Durante el período en análisis, se avanzó en la ejecución de las auditorías internas programadas
- ✓ Finalizada la auditoría interna al proceso financiero, sus resultados fueron debidamente socializados tanto al líder del proceso y a su equipo, como a la Dirección General.

2.3. COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

2.3.1. Plan de Mejoramiento

Actualmente, la Corporación está dando cumplimiento dentro de los cronogramas establecidos, a los planes de mejoramiento suscritos, especialmente con la Contraloría General de la República –CGR-, lo cual ha permitido dar por cerradas acciones que venían pendientes de vigencias anteriores. Al 31 de diciembre de 2018, se presentó el informe de avance respectivo a la citada entidad, de acuerdo con los requerimientos normativos establecidos para la periodicidad de los reportes de avances (semestralmente).

Desde las diferentes dependencias se evidencian compromisos en la implementación de planes de mejoramiento producto de auditorías internas como externas, pero además producto del seguimiento y evaluación continua por parte de la Oficina de Control Interno.

3. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (Eje Transversal).

El Plan de Acción Corantioquia Actúa 2016-2019 “*Por el Patrimonio Ambiental de nuestro territorio*” tiene un claro enfoque hacia la construcción colectiva, la participación, la corresponsabilidad y la construcción social en torno a la administración integral del patrimonio ambiental. (Se encuentra en el Manual de Calidad – SGI).

Así las cosas, las fortalezas observadas son:

- ✓ Publicación de la información relacionada con la planeación institucional (página Web Corporativa).
- ✓ Publicación de formularios oficiales relacionados con trámites de los ciudadanos (Página Web Corporativa).
- ✓ Publicación de trámites y servicios ofrecidos a los ciudadanos (Página Web Corporativa)
- ✓ Proceso de rendición de cuentas a la ciudadanía establecido. Rendición de cuentas realizadas anualmente. Publicación del resultado de la rendición de cuentas realizada (Página Web Corporativa)
- ✓ Informes de gestión institucional
- ✓ Establecimiento de otros mecanismos que permitan el contacto con la ciudadanía.

Con relación a la comunicación a nivel interno en la entidad, se han evidenciado las siguientes fortalezas:

- ✓ Tablas de retención documental establecidas
- ✓ Normatividad interna u otros documentos necesarios para la gestión de los procesos identificados
- ✓ Fácil acceso a la Normatividad interna u otros documentos (manuales, procedimientos, entre otros) necesarios para la gestión de los procesos identificados
- ✓ Política de comunicaciones establecida y adoptada formalmente
- ✓ Plan de comunicaciones establecido y adoptado formalmente
- ✓ Plan de comunicaciones divulgado

Se sugiere mejorar en los siguientes aspectos:

- ✓ Establecer mecanismos para recepción, registro y atención de sugerencias o solicitudes de los funcionarios
- ✓ Socializar con los funcionarios la Política de comunicaciones de la entidad (inducción y reinducción)
- ✓ Publicar el Índice de Información Reservada y Clasificada en la sección de Transparencia y acceso a la información pública de su sitio Web oficial. Igualmente difundir el Registro de Activos de Información.

- ✓ Divulgar política de seguridad de la información y de protección de datos personales
- ✓ Capacitar a sus funcionarios respecto de la Ley de Transparencia y acceso a la información, Ley 1712 de 2014

En relación a los sistemas de información se evidencia un manejo organizado y sistematizado de la correspondencia, no obstante, hay aún algunos ítems por mejorar, como son:

- ✓ Manejo organizado y sistematizado de los recursos (físicos, humanos, financieros y tecnológicos)
- ✓ Mecanismos de consulta con distintos grupos de interés (Necesidades y prioridades)
- ✓ Manejo de la información bajo parámetros de un sistema de seguridad de la información

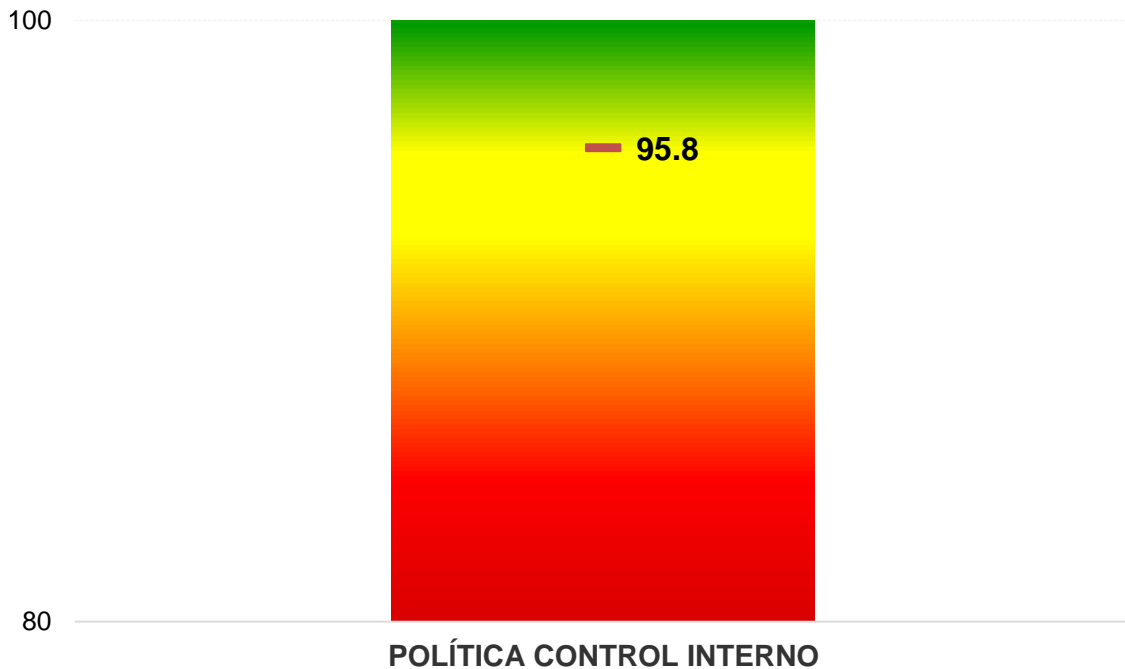
ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

De acuerdo con lo expuesto, actualmente el Sistema de Control Interno de CORANTIOQUIA continúa con los mismos resultados del período anterior presentado para los meses julio-octubre de 2018, lo cual se reiteran en los siguientes resultados:

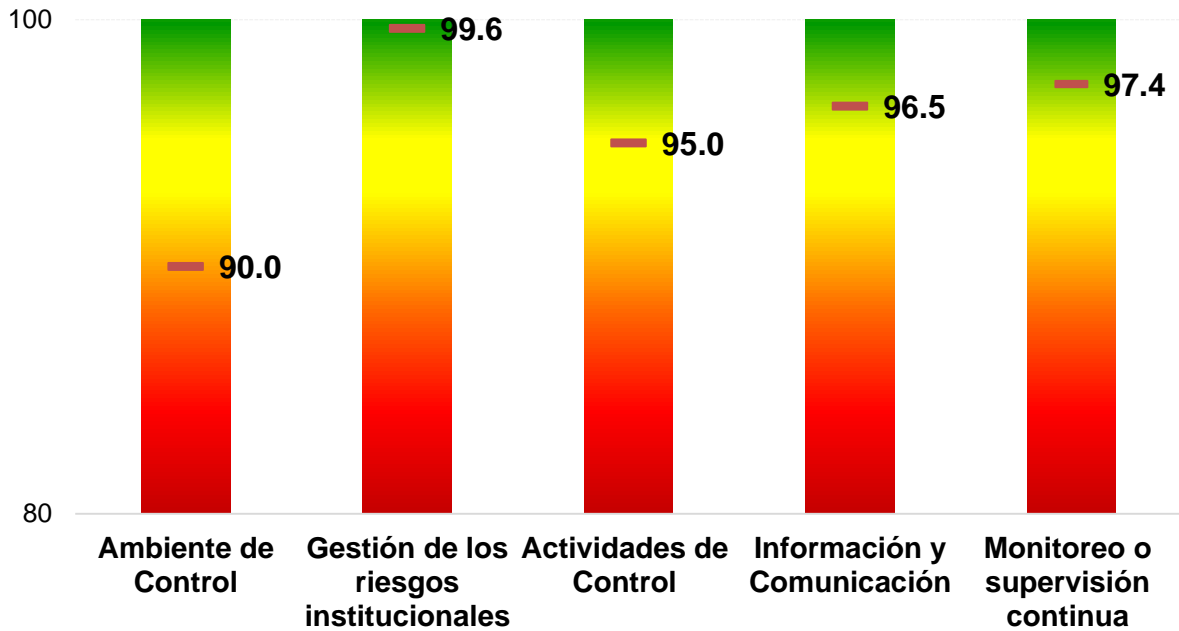
Para la calificación, se estableció una escala de 5 niveles así:

Puntaje	Nivel	Color	RESULTADO:
0 - 20	1		Muy bajo
21 - 40	2		Bajo
41 - 60	3		Bueno
61- 80	4		Muy bueno
81- 100	5		Excelente

Calificación de cumplimiento total de la Política de control interno:

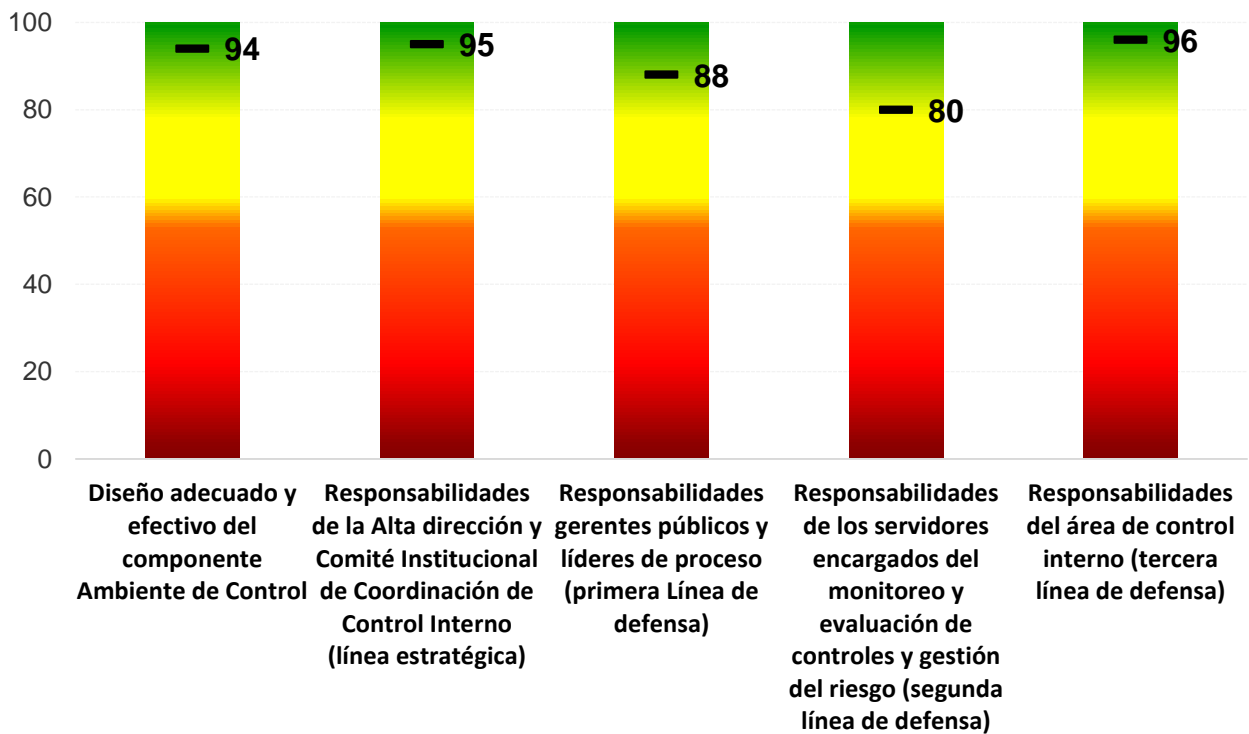


Calificación de cumplimiento por componentes:

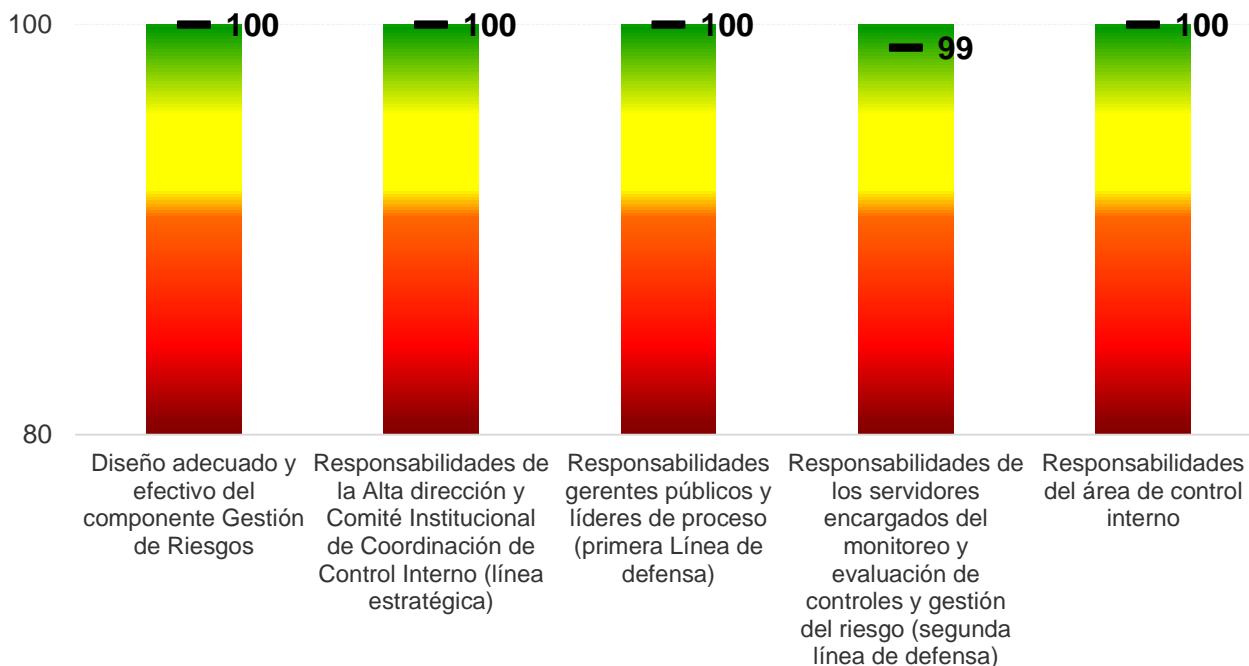


Calificación de cumplimiento por categorías:

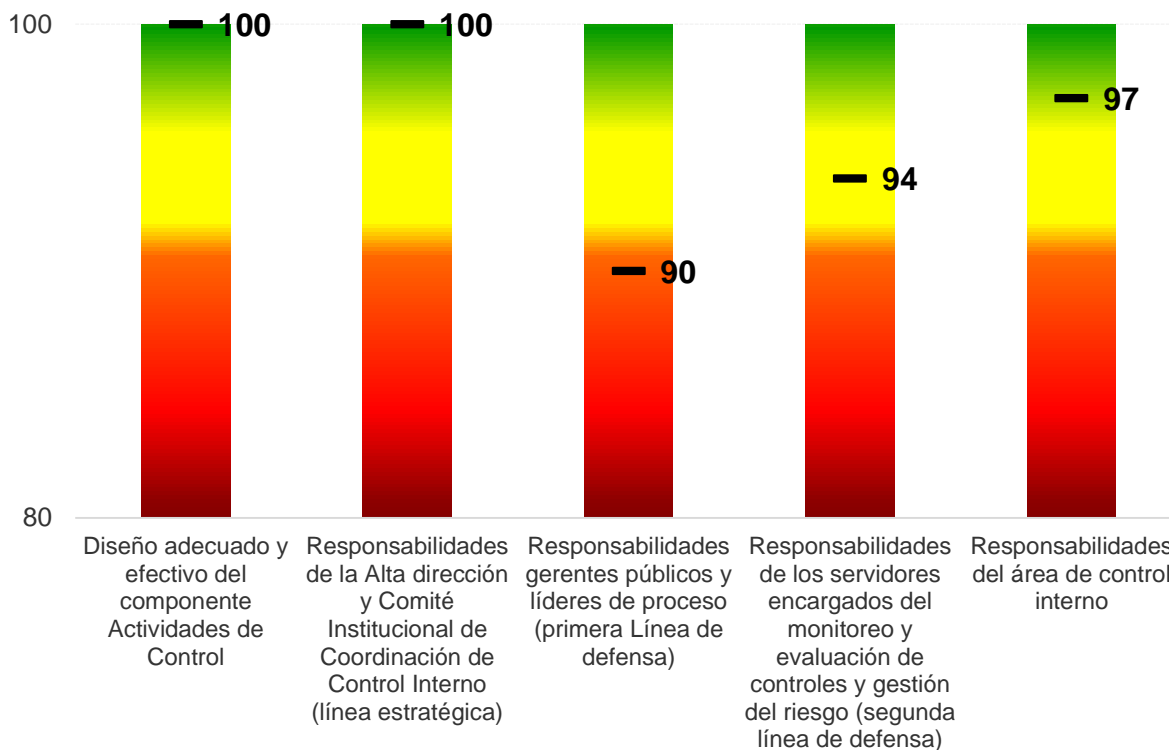
Cumplimiento del Ambiente de control:



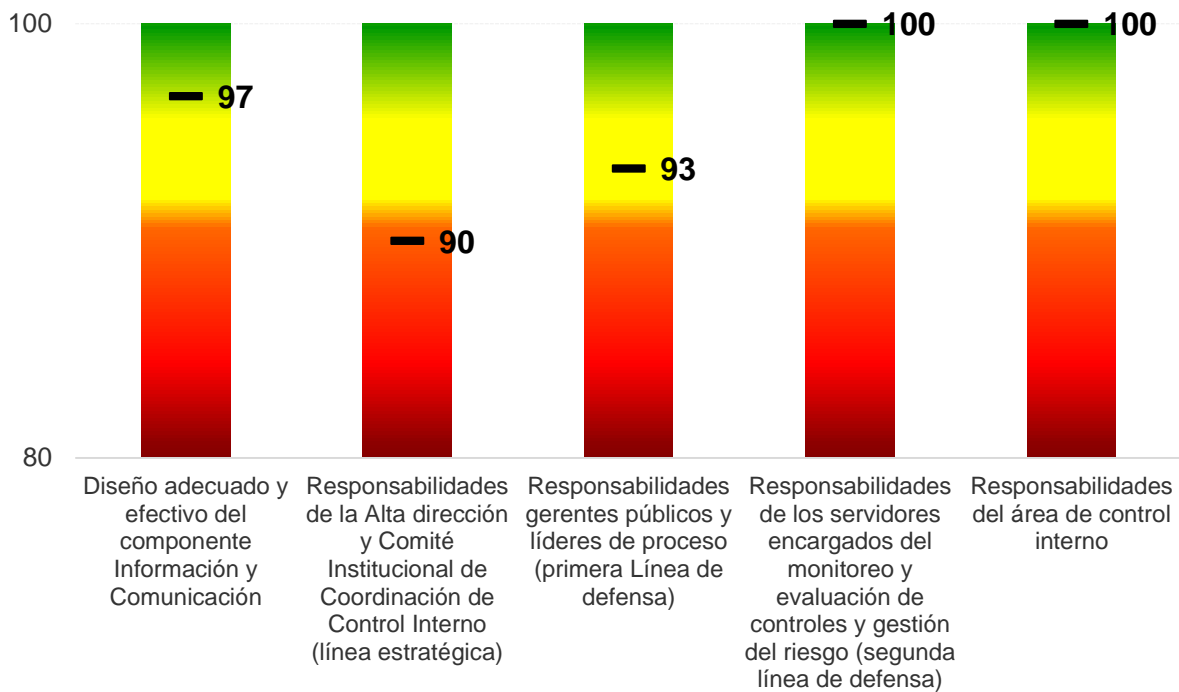
Cumplimiento sobre la Gestión de los riesgos institucionales:



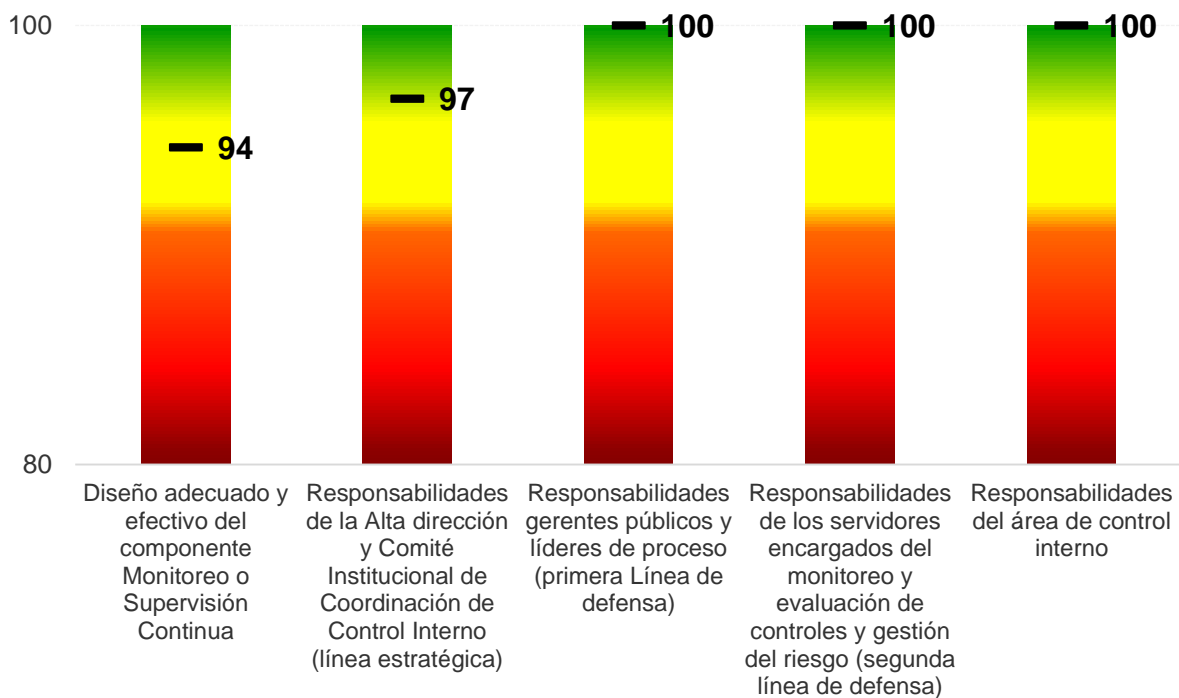
Cumplimiento de las Actividades de control:



Cumplimiento sobre la Información y comunicación:



Cumplimiento sobre la realización del Monitoreo o supervisión completa:



De acuerdo con las apreciaciones expuestas y las argumentaciones que posibilitan un mejor resultado de la gestión en CORANTIOQUIA, es necesario realizar los esfuerzos para dar cumplimiento a las orientaciones del D.A.F.P., en cuanto a dar cumplimiento a las directrices para formular y adoptar el plan de acción por parte de las entidades del Estado, con el fin de unificar la fecha para que las entidades formulen y adopten como parte del plan de acción institucional, los siguientes planes y los publiquen a más tardar el 31 de enero de cada año, fecha indicada en la Ley 1474 de 2011:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad –PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

En cuanto a otros planes de continuidad como el de austeridad, el de gestión ambiental y o el estadístico nacional, el decreto no los deroga ni modifica, dado que el establecimiento de estos planes se da a nivel institucional pero no tiene sustento en normas específicas, no obstante, siguiendo la lógica de MIPG, si son planes relacionados directamente con las políticas de gestión y desempeño institucional, deberían presentarse y publicarse a más tardar el 31 de enero de cada año.

DIANA A. GÓMEZ G.
Jefe Oficina de Control Interno (E)

Elaboró:	Rubén Darío Orozco Duque
Revisó:	Equipo Oficina Control Interno
Aprobó:	Diana A. Gómez G.

Fecha de presentación: 5-03-2019