

2015

# INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

De conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 9° de la Ley 1474 de 2011, la suscrita Jefa de la Oficina de Control Interno de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia – CORANTIOQUIA, presenta el informe sobre el estado del control interno en la Entidad, correspondiente al período MARZO — JUNIO de 2015.



INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO		
LEY 1474 DEL 2011		
Jefa de Oficina de Control Interno  <b>CORANTIOQUIA</b>	<b>ALIX NATALIA LÓPEZ CUADROS</b>	<b>Período evaluado:</b> Marzo – Junio 2015
		<b>Fecha de Presentación:</b> Julio 3 de 2015

## Contenido

<b>Introducción</b>	
<b>Módulo de Control Planeación y Gestión</b>	
<b>Módulo de Control Planeación y Gestión: Dificultades y/o Alternativas de mejora</b>	
<b>Módulo de Control Planeación y Gestión: Avances</b>	
<b>Módulo de Evaluación y Seguimiento</b>	
<b>Módulo de Evaluación y Seguimiento: Dificultades y/o Alternativas de mejora</b>	
<b>Módulo de Evaluación y Seguimiento: Avances</b>	
<b>Eje Información y Comunicación</b>	
<b>Eje Información y Comunicación: Dificultades y/o Alternativas de mejora</b>	
<b>Eje Información y Comunicación: Avances</b>	
<b>Estado del Sistema de Control Interno</b>	

## Introducción

La Ley 1474 de 2011, en su Artículo 9°, Literal 3, establece que el Jefe de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página Web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave.

El objetivo fundamental del Control Interno es establecer las acciones, las políticas, los métodos, los procedimientos y mecanismos de prevención, control, evaluación y de mejoramiento continuo que le permitan la autoprotección necesaria para garantizar una función transparente y eficiente en el cumplimiento de su misión y el cumplimiento de la Constitución, las leyes y demás normas (legales y técnicas) que la regulan.

Con la actualización del MECI por el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante el Decreto 943 del 21 de Mayo de 2014, se procura el mejoramiento continuo con el fin de modernizar y adecuar la herramienta de control de la Administración Pública, a las normas y estándares internacionales.

En cumplimiento de sus funciones, en el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno, en reunión celebrada el 27 de abril de 2015 y teniendo en cuenta el proceso de modernización de la Corporación, fue socializada la Resolución N°1501-20596 del 20 de enero de 2015, mediante la cual se ajustó la conformación del Comité Coordinador del Sistema de Control Interno.

El presente Informe Pormenorizado para la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia – CORANTIOQUIA -, se realiza para el período marzo a junio inclusive de 2015, con base en lo dispuesto en la actualización del MECI, al seguimiento de los dos (2) Módulos y un (1) eje transversal, seis (6) Componentes y trece (13) Elementos de Control del Modelo Estándar de Control Interno, al cumplimiento de los requisitos de la Norma Técnica de Calidad para la Gestión Pública – NTC GP 1000:2009 y al avance del Sistema de Control Interno.

La estructura del modelo es la siguiente:

### 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).

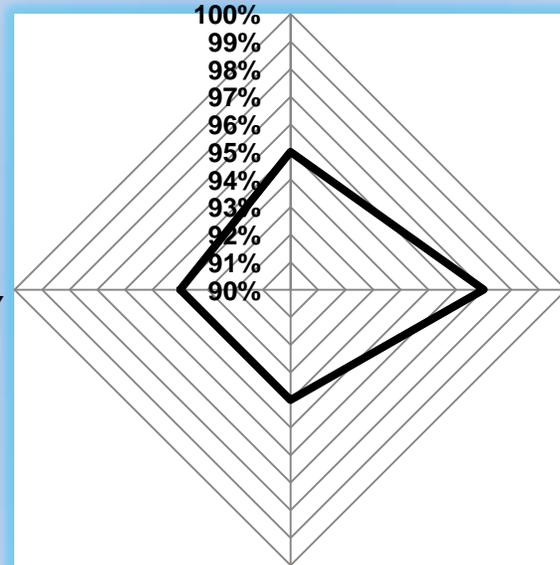
La evaluación realizada arroja la siguiente situación de cumplimiento que se podrá constatar con los análisis que se desarrollan más adelante en el presente informe:

**SISTEMA DE CONTROL INTERNO - MECI 2014**

**EJE TRANSVERSAL: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

**MODULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN**

**MODULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**



## Módulo de Control de Planeación y Gestión

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual es propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por medio del Decreto 2482 del 3 de diciembre de 2012, se implementó con el fin de cumplir dos objetivos:

- a. Simplificar y racionalizar la labor de las entidades en la generación y presentación de planes, reportes e informes.
- b. Armonizar y articular las diferentes estrategias, políticas y planes orientados al cumplimiento de la misión y prioridades de Gobierno, proporcionando lineamientos para su implementación e inclusión en el ejercicio de la planeación sectorial e institucional, tanto cuatrienal como anual.

El modelo orienta para que en la formulación de estos planes institucionales se tenga en cuenta los lineamientos de las cinco políticas de desarrollo administrativo, como son:

- Gestión misional y de gobierno
- Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano
- Gestión del Talento humano
- Eficiencia Administrativa
- Gestión Financiera

Al evaluar en el MECI la implementación de este módulo con fecha de corte al 30 de junio de 2015, asociado a las variables que se establecen para el Modelo Integrado de la Planeación – Gestión, se obtuvo el siguiente resultado:

<b>1</b>	<b>MODULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN</b>	<b>97%</b>
<b>1.1.</b>	<b>COMPONENTE TALENTO HUMANO</b>	<b>94%</b>
<b>1.1.1</b>	<b>ACUERDOS, COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ÉTICOS</b>	<b>100%</b>
<b>1.1.2</b>	<b>DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>89%</b>
<b>1.2.</b>	<b>COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	<b>98%</b>
<b>1.2.1</b>	<b>PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS</b>	<b>92%</b>
<b>1.2.2</b>	<b>MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESO</b>	<b>96%</b>
<b>1.2.3</b>	<b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>100%</b>

<b>1.2.4</b>	<b>INDICADORES DE GESTIÓN</b>	<b>100%</b>
<b>1.2.5</b>	<b>POLÍTICAS DE OPERACIÓN</b>	<b>100%</b>
<b>1.3.</b>	<b>COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO</b>	<b>98%</b>
<b>1.3.1</b>	<b>POLÍTICAS ADMINISTRACIÓN DE RIESGO</b>	<b>95%</b>
<b>1.3.2</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE RIESGO</b>	<b>100%</b>
<b>1.3.3</b>	<b>ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE RIESGO</b>	<b>100%</b>

Información tomada de la Evaluación a la actividad 25.2 del Plan de Acción

Nota: La estructura organizacional fue actualizada como consecuencia del estudio técnico de modernización institucional y que fue aprobada por el Consejo Directivo de la Corporación a finales de 2014.

En cumplimiento de las orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública, se presenta la evidencia del certificado de recepción de información con la encuesta para determinar el estado del MECI – 2014, así:

**CERTIFICADO DE RECEPCION DE INFORMACION**

La Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública, certifica que el Representante Legal de la Entidad relacionada a continuación, presentó electrónicamente la Encuesta de MECI VIGENCIA 2014.

Dicha información fue gestionada, elaborada y presentada en las fechas establecidas a través del Aplicativo MECI de acuerdo a la Circular No.100-01 de 2015 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Entidad : CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CENTRO DE ANTIOQUIA - CORANTIOQUIA  
 Representante Legal : ALEJANDRO GONZALEZ VALENCIA  
 Jefe de Control Interno: Rubén Darío Orozco Duque  
 Radicado Informe Ejecutivo No:2722  
 Fecha de Reporte:27/02/2015 08:55:49 a.m.

En constancia firma,

**MARÍA DEL PILAR GARCÍA GONZÁLEZ**  
 Directora de Control Interno y Racionalización de Trámites

## **Módulo de Control de Planeación y Gestión: Dificultades y/o Alternativas de Mejora**

En el ejercicio del rol de seguimiento y evaluación permanente por parte de la Oficina de Control Interno, dadas las gestiones realizadas en el período marzo.- junio de 2015, se ha encontrado que en el proceso de implementación de la estrategia de modernización se ha requerido realizar ajustes a la estructura funcional de la entidad y de la aplicación de la NTC GP 1000, circunstancia por la cual los componentes y elementos se ajustaron a las necesidades actuales autorizadas por el Consejo Directivo y es por ello que se ha estado realizando una revisión total a la estructura, funciones de las dependencias, planta de cargos, manual de funciones, manual de calidad, identificación y valoración de riesgos institucionales, riesgos anticorrupción y riesgos por proceso, entre otros.

En Comité Coordinador del Sistema de Control Interno, se abordaron temas que fortalecen la funcionalidad institucional y desde la gestión de las dependencias, comités, grupos de trabajo interno y otras responsabilidades desagregadas en equipos de trabajo, se han establecido acciones a seguir para cualificar los elementos pertenecientes al módulo planeación / gestión, para lo cual se tiene proyectado realizar las siguientes actividades:

- Ejecutar el programa de auditoría interna anual aprobado por el Comité Coordinador del Sistema de Control Interno.
- Continuar con la ejecución del Plan de Fomento de la Cultura del Autocontrol.
- Establecer y aplicar las acciones y controles necesarios para mejorar la calidad y oportunidad en el reporte de la información requerida por entes de control y entidades públicas y privadas.
- Consolidar los soportes de los indicadores de gestión y de los procesos con el fin de que den cuenta de la eficacia de la gestión institucional.
- Fortalecer la labor de supervisión en cuanto a la oportunidad y calidad de los documentos que soportan la ejecución del objeto, metas y actividades de los proyectos, necesarios para conocer el estado real de los contratos, detectar fallas y tomar los correctivos necesarios como lo reglamenta el manual de supervisión.

- Articular los informes de austeridad en el gasto público con el Plan de Gestión Ambiental Corporativo.
- Evaluar las dependencias con fecha de corte al 30 de junio, con el fin de verificar el cumplimiento de las nuevas funciones asignadas, de los indicadores de programas, proyectos y actividades del Plan de Acción. En este punto es necesario identificar los medios que articulen esta evaluación con la que se realiza al personal en carrera administrativa.
- A través de la Subdirección de Planeación se vienen adelantando esfuerzos para identificar y administrar los riesgos de los procesos corporativos.

### **Módulo de Control de Planeación y Gestión: Avances**

Desde la Subdirección de Planeación se han realizado las gestiones que articulen el trabajo de las dependencias en la cualificación de los procesos corporativos. Se estableció así mismo, se llevó a cabo la evaluación al Plan Anticorrupción por parte de la Oficina de Control Interno, la cual fue remitida a la Subdirección de Planeación con la finalidad que en ejercicio de la mejora continua, procedan a realizar los ajustes y correctivos pertinentes.

En el ejercicio de ser respetuosos y coherentes con las normas y principios que rigen la Ley de Garantías electorales, en la Corporación se tomaron las medidas necesarias para dar cumplimiento con lo que la misma establece.

Desde el Plan de Fomento de la Cultura del Autocontrol, en el primer semestre se realizaron actividades que permitieron involucrar a todo el personal de la sede central y de las Oficinas Territoriales. Algunos de los temas que orientan el este plan, son:

- Direccionamiento estratégico Misión- Visión- Política
- Seguimiento a Planes- Metas- Indicadores de Gestión
- Responsabilidad de los servidores en la ejecución de las políticas internas
- Administración de Riesgos responsabilidad de todos
- Re inducción – Procesos – Caracterizaciones - Procedimientos
- Comunicación Organizacional
- Aprovechamiento de Sistemas de Información

- Valor Agregado de Evaluación Independiente - Auditorias - Planes de Mejoramiento
- Desarrollo Talento Humano – Manual de Funciones - Acuerdos de Gestión - Evaluación del Desempeño - Plan de Capacitación - Programas de Bienestar y Salud Ocupacional

Estas son algunas evidencias del trabajo adelantado hasta la fecha, dentro de la campaña de Fomento de la Cultura del Autocontrol:



**¡Para seguir bien y mejorando!**  
Estamos avanzando en el **PLAN DE MEJORAMIENTO**

De los 6 procesos corporativos, ya hemos avanzado con 4 en la actualización de: la caracterización, descripción, normograma y ajustes a los formatos...  
Y para el mes de junio estarán listos los 2 restantes.

Tú eres pieza clave para seguir avanzando y poder estar preparados para nuestro próximo reto: **Certificación en ISO 14001.**

**CORANTIOQUIA 20 años**

Caracterización y descripción del proceso ✓  
Normograma ✓  
Ajuste a los formatos ✓  
Actualización de los riesgos  
Actualización de los indicadores  
Cierre de acciones de mejora

Mensaje expuesto en las pantallas de los equipos de cómputo



**¡Para seguir bien y mejorando!**  
Estamos avanzando en el **PLAN DE MEJORAMIENTO**

Tú eres pieza clave para seguir avanzando y poder estar preparados para nuestro próximo reto: **Certificación en ISO 14001.**

**CORANTIOQUIA 20 años**

Caracterización y descripción del proceso ✓  
Normograma ✓  
Ajuste a los formatos ✓  
Actualización de los riesgos  
Actualización de los indicadores  
Cierre de acciones de mejora

Mensaje expuesto en las pantallas de los equipos de cómputo



## El Comité de Convivencia participó en el ciclo de capacitaciones sobre Cultura de Autocontrol

Creado el 25/05/2015 12:46 por Equipo de Comunicaciones -CORANTIOQUIA-  
Última modificación realizada el 25/05/2015 13:01 por Equipo de Comunicaciones -CORANTIOQUIA-

Con la valiosa contribución del Comité de Convivencia Laboral, el pasado miércoles 20 de mayo, estuvo dedicado al fomento de la Cultura del Autocontrol a través del reconocimiento y apropiación de nuestros valores y principios. En esta primera capacitación del ciclo, moderada por Nancy Cristina Guzmán Escobar, Presidenta del Comité de Convivencia, se presentó a los asistentes una breve descripción del Comité, su propósito fundamental y alcance.

Desde esa mirada práctica del Comité, se contó sobre el origen de los valores y principios que enmarcan el comportamiento de los servidores públicos de la Corporación, describiendo también como se gestaron sus significados a través de una Mesa Articuladora.

La sesión transcurrió con el desarrollo de una actividad incluyente donde los participantes identificaron los valores que se necesitan para fortalecer nuestra cultura como servidores públicos y mejorar la convivencia laboral, a partir de unas conductas inapropiadas en el desempeño del ejercicio público. Como parte final de la capacitación, Roberto Marín Marín, integrante suplente del Comité, expuso a los asistentes los descriptores comportamentales de los valores corporativos, componente clave de nuestro Sistema de Gestión Integral.



## Miércoles del Conocimiento: La Ética en la Función Pública



por Equipo de Comunicaciones -CORANTIOQUIA-

El 17 de junio en el Miércoles del Conocimiento, realizamos la tercera y última capacitación del plan de fomento a la Cultura de Autocontrol, abordando el tema: **LA ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA**. La ética entendida como una forma de control de la razón...



Evidencia del ciclo de capacitaciones brindado al personal en general

## Los servidores públicos de Corantioquia se reconocen por sus valores

Creado el 11/05/2015 15:36 por Equipo de Comunicaciones -CORANTIOQUIA-  
Última modificación realizada el 11/05/2015 16:09 por Equipo de Comunicaciones -CORANTIOQUIA-

Luego de que el lunes 4 de mayo de 2015 se diera inicio a la actividad de la tiquetera de valores, en la sede central; un total de 181 personas fueron reconocidas por los valores del compromiso, colaboración, confianza, servicio y respeto; siete de éstas se ganaron el reconocimiento al cumplir parámetros de selección que fueron socializados al inicio de la actividad y enviados por correo electrónico los cuales son:

Contar con 10 o más reconocimientos entre todos los valores, 5 o más debían mostrar una tendencia haciendo énfasis en un mismo valor y como mínimo 5 de estos reconocimientos debían provenir de oficinas diferentes a la de la persona reconocida. Aquí están los siete servidores públicos que fueron reconocidos por sus compañeros y cumplieron con los mencionados parámetros:

Claudia Gómez de la Oficina Territorial Aburrá Sur, fue destacada por el valor de la **colaboración**.

Nelly Valencia de la Dirección General y Juan Camilo Restrepo de la Subdirección de Ecosistemas, fueron destacados con el valor del **servicio**.

Gabriel Jaime Ayora, de la Secretaría General y Jorge Humberto López, Subdirector Financiero, fueron resaltados con el valor de la **confianza**.

Martha Nidia Córdoba Subdirectora de Planeación y Juan Carlos López del Grupo Interno de de Apoyo de Talento Humano, fueron reconocidos con el valor del **respeto**.

A ellos un merecido reconocimiento como ejemplares dinamizadores de nuestros valores.

**Reconocimiento a servidores públicos por sus valores**



Registro de invitación a graduación con servidores públicos

2) Correo enviado por: Oficina de Control Interno y Oficina Asesora de Comunicaciones

Pronto tendremos nuestra graduación como servidores públicos



**Hemos venido recorriendo un camino desde el Autocontrol para fortalecer nuestra labor como servidores públicos de la Corporación**

-  Nos apropiamos y aplicamos nuestros principios y valores corporativos
-  Adoptamos nuestro propósito misional, mejorando el desempeño ambiental al interior de la Corporación
-  Entendemos la importancia de la ética como funcionarios al servicio de la sociedad

**Se llegó el momento de nuestra graduación en el servicio público...**

**¡Espérala!**

**Porque seguimos bien y mejorando**

Registro de invitación a graduación con servidores públicos



Registro de invitación a graduación con servidores públicos

## Módulo de evaluación y seguimiento

La autoevaluación institucional recoge los análisis que se realizan a través de los indicadores de gestión y relaciona las técnicas que pueden utilizarse para realizar procesos de autoevaluación periódicos.

Dentro de la Auditoría interna se hace énfasis en las normas internacionales para la práctica profesional de auditoría interna. La evaluación al Sistema de Control Interno se constituye en una actividad que debe ser sistemática y es un insumo básico para la realización del Informe Ejecutivo Anual de Control Interno.

Al evaluar la implementación de este módulo con fecha de corte al 30 de junio de 2015, se obtuvo el siguiente resultado:

<b>2</b>	<b>MODULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</b>	<b>94%</b>
<b>2.1.</b>	<b>COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL</b>	<b>100%</b>
<b>2.1.1</b>	<b>AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL Y DE GESTIÓN</b>	<b>100%</b>
<b>2.2.</b>	<b>COMPONENTE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>83%</b>
<b>2.1.1</b>	<b>AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>83%</b>
<b>2.3.</b>	<b>COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO</b>	<b>100%</b>
<b>2.3.1</b>	<b>PLAN DE MEJORAMIENTO</b>	<b>100%</b>

Información tomada de la Evaluación a la actividad 25.2 del Plan de Acción

La evaluación a los indicadores con fecha de corte al 30 de junio, no es posible relacionarla en este documento, debido a la estructura definida para el seguimiento a la ejecución del Plan de Acción, pues los resultados son recopilados para finales del mes de julio y este informe se debe reportar al comienzo del mismo.

Al momento de la evaluación se tenían configurados los componentes de los planes de mejoramiento y se había determinado el plan de mejoramiento institucional con relación a la auditoria regular de la Contraloría General de la República y el del Archivo General de la Nación.

Adicionalmente, toda la estructura del Programa de Auditoría se ejecuta a partir del segundo semestre de 2015, circunstancia que imposibilita reportar resultados de las mismas.

### **Módulo de Evaluación y Seguimiento Dificultades y/o Alternativas de Mejora**

Uno de los temas a los cuales se le está imprimiendo todo el apoyo para una adecuada atención al ciudadano, es a lo relacionado con la atención de las Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias (PQR's), con el mejoramiento del aplicativo y la armonización de directrices institucionales con el fin de canalizar la comunicación de manera transversal.

En cuanto al cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 y su Decreto reglamentario 103 del 20 de enero de 2015, relacionados con la transparencia y la publicidad institucional de sus asuntos para la ciudadanía

en general, se realizará la evaluación al cumplimiento de las orientaciones normativas a mediados del mes de julio de 2015 y de lo cual se dará cuenta en el próximo informe. Nuestro portal se encuentra en proceso de adecuación para cumplir con los requisitos mínimos exigidos y de esta manera tener mayores facilidades de acceso a los usuarios externos.

## **Módulo de evaluación y seguimiento: Avances**

Se evidencia el cumplimiento de las acciones de mejoras concertadas con la Contraloría General de la República, para lo cual se realizó el inventario de estas acciones en cada uno de los procesos que integran lo misional, estratégico, apoyo y de medición y análisis, con la finalidad que el mismo se encuentre disponible al momento de la auditoría regular planificada por la CGR para el segundo semestre de 2015 y para la auditoría a realizar por el ICONTEC como ente certificador del Sistema de Gestión de Calidad.

La Oficina de Control Interno por medio del acompañamiento, asesoría, evaluación y seguimiento, identificó acciones que requieren fortalecimiento para el correcto flujo del Sistema de Control Interno Corporativo y de su correspondiente fortalecimiento.

Se estableció en el nuevo modelo de operación e interacción por procesos del Sistema de Gestión Integral (SGI), la actualización no sólo del proceso de Medición, Análisis y Seguimiento, sino de los demás que integran el modelo de operación por procesos.

En el ejercicio planteado de actualización a la norma NTC GP 1000, la auditoría regular de la Contraloría General de la República se encuentra programada para inicio del mes de agosto de 2015. En cuanto a las auditorías internas, las mismas serán realizadas a seis (6) Oficinas Territoriales en el transcurso del mes de julio, resultados que en el próximo informe se darán a conocer.

## Eje Información y Comunicación

Este eje es transversal a los dos módulos citados anteriormente y hace parte tanto de la implementación como del fortalecimiento de estos módulos. El Eje Información y Comunicación, obtiene un resultado de cumplimiento del 94%:

<b>EJE TRANSVERSAL: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>	<b>94%</b>
--	------------

Información tomada de la Evaluación a la actividad 25.2 del Plan de Acción

### Eje Información y Comunicación: Dificultades y/o Alternativas de Mejora

Con respecto a las publicaciones institucionales en la web se tenían dificultades en cuanto a aspectos relacionados con la imagen y estilo corporativo, situación que se ha ido superando a través de acuerdos y directrices en articulación con la Oficina de Comunicaciones.

Es claro que no se deben divulgar publicaciones que reflejan criterios e intereses de particulares, ni manifestaciones religiosas, políticas o de otra naturaleza.

### Eje Información y Comunicación: Avances

La Corporación cuenta con un plan de comunicaciones a través del cual se han definido estrategias y públicos para comunicar los procesos corporativos. Las acciones comunicativas son construidas por equipos técnicos y profesionales, con rigor profesional y creatividad, y se caracterizan por utilizar un lenguaje claro, sencillo, comprensible y accesible para todos los sectores sociales.

CORANTIOQUIA, tiene una política de publicación abierta en su página Web, dirigida a usuarios, personal de la Corporación y comunidad interesada en temas ambientales, que se alimenta permanentemente con contenidos sobre la gestión institucional y las diversas acciones que se realizan en los 80 municipios que tiene como jurisdicción.

El objetivo principal es brindar y garantizar información oportuna y confiable a las distintas comunidades para promover la construcción de una cultura ambiental ética y responsable mediante la educación, sensibilización y formación de opinión pública frente al patrimonio ambiental.

En cumplimiento de nuestra misión institucional se participó en la celebración del día del medio ambiente, lo cual implicó presencial institucional en los ochenta municipios que hacen parte de la Jurisdicción de CORANTIOQUIA.



E-card de reconocimiento a todos los funcionarios por su participación en la celebración del día del medio ambiente

Es importante además, resaltar el trabajo conjunto y articulado que se ha venido llevando a cabo entre la Oficina de Comunicaciones y la Oficina de Control Interno en el marco de la campaña de fomento de la cultura del autocontrol.

## Estado del Sistema de Control Interno

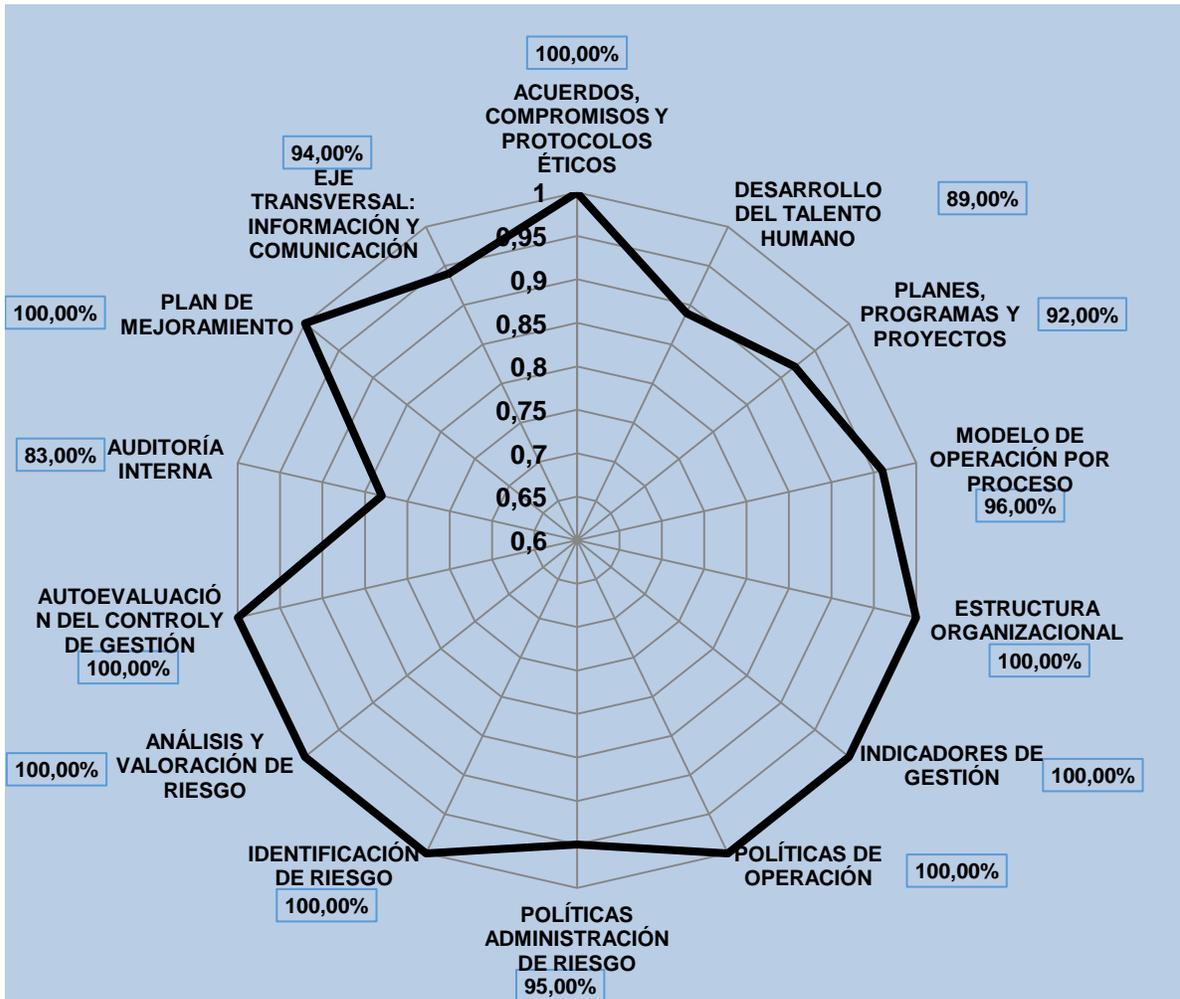
Como parte del resultado de la evaluación al MECI en relación con los módulos tratados y el eje transversal, el Sistema de Control Interno se obtiene la siguiente calificación:

<b>SISTEMA DE CONTROL INTERNO - MECI 2014</b>	<b>95%</b>
---	------------

Con el fin de determinar el grado de avance y detectar las debilidades del sistema de control interno y para proponer los correctivos que permitan el mejoramiento continuo de la gestión corporativa, cada trimestre se realiza evaluación parcial a los módulos, componentes y elementos que integran el nuevo MECI, para determinar el avance en la implementación y su estado de funcionalidad.

Al evaluar los módulos, los componentes y los elementos, de manera individual se obtienen los siguientes resultados:

VARIABLES EVALUADAS	Puntaje por elemento	Interpretación	Puntaje del estado de las variables	Interpretación resultado del estado de la variable
REQUERIMIENTOS GENERALES	4,24	SATISFACTORIO	4,30	SATISFACT ORIO
GESTIÓN MISIONAL Y DE GOBIERNO	4,67	SATISFACTORIO		
PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	5,00	SATISFACTORIO		
PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN	4,15	SATISFACTORIO		
RENDICIÓN DE CUENTAS A LA CIUDADANIA	4,67	SATISFACTORIO		
POLÍTICA DE SERVICIO AL CIUDADANO	3,83	ADECUADO		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	4,42	SATISFACTORIO		
GESTIÓN DE CALIDAD	4,00	SATISFACTORIO		
EFICIENCIA ADMINISTRATIVA Y CERO PAPEL	3,78	ADECUADO		
RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES	3,83	ADECUADO		
MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL	4,67	SATISFACTORIO		
GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN	4,50	SATISFACTORIO		
GESTIÓN DOCUMENTAL	3,92	ADECUADO		
GESTIÓN FINANCIERA	4,88	SATISFACTORIO		
MECI	4,00	SATISFACTORIO		



NOTA: El elemento de auditoría interna al estar planificada para materializarse a partir del segundo semestre de 2015, se resalta debido a la prioridad que debe dársele con el fin de mejorar el levantamiento de un nuevo mapa de riesgos institucional, por procesos y de anticorrupción, plan de mejoramiento, cualificación de los medios de transparencia como medio de acceso a la ciudadanía y atención a PQR's.

**(Firmado Original)**

ALIX NATALIA LÓPEZ CUADROS  
 Jefa Oficina de Control Interno.

Elaboró: Rubén Darío Orozco Duque  
 Revisó: Equipo de Trabajo Oficina Control Interno  
 Aprobó: Alix N. López C.