

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO LEY 1474 DEL 2011		
Jefe Oficina de Control Interno	RUBÉN DARÍO OROZCO DUQUE	Periodo evaluado: Noviembre 2014 – Febrero 2015
		Fecha de elaboración: Marzo 6 de 2015

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 de CORANTIOQUIA, 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.

Debe resaltarse, que el MECI es actualizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante el Decreto 943 del 21 de Mayo de 2014, al cual se le realizó las acciones para su implementación y evidenciado la mejora del fortalecimiento del Sistema de Control Interno.

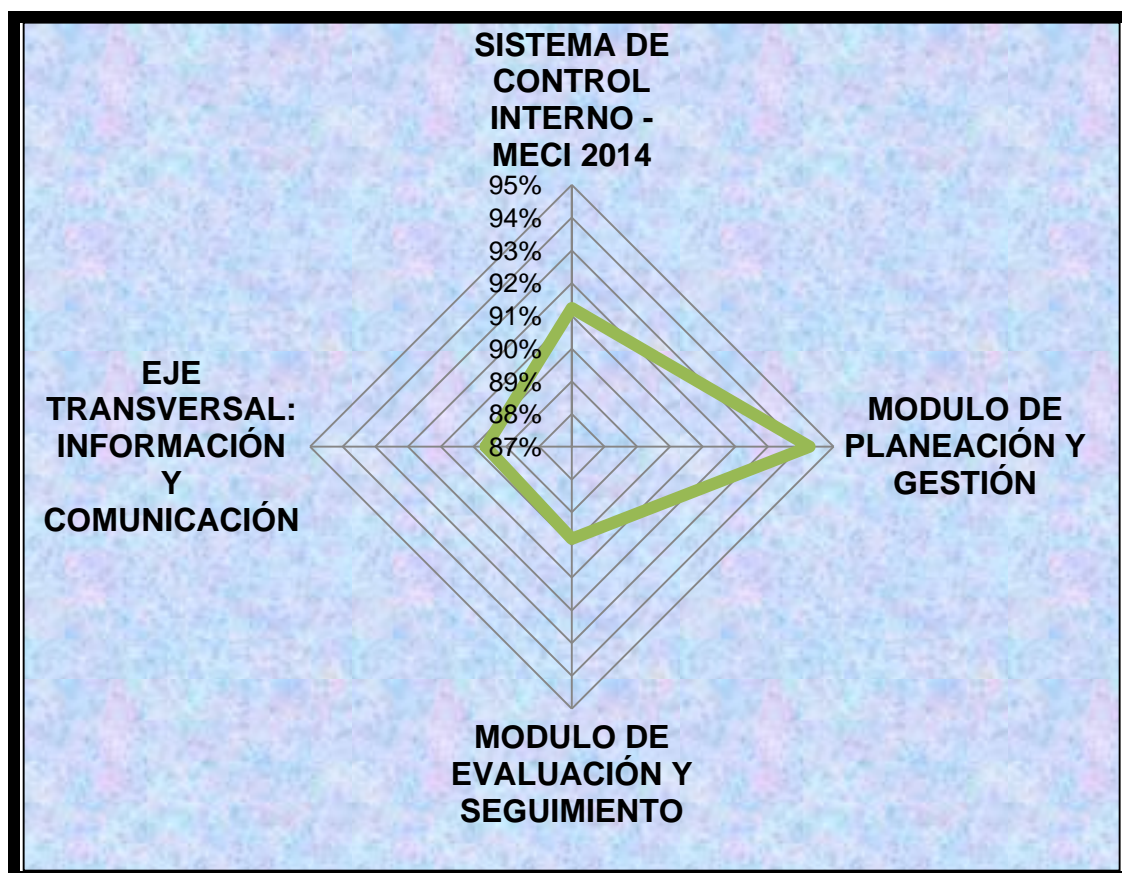
En CORANTIOQUIA ya se aplicaba el MECI en la versión 2005 y para la implementación del modelo actualizado, se tuvo en cuenta realizar los ajustes necesarios para adaptar en su interior los cambios surtidos en la actualización del MECI y para el efecto ya se cumplieron con las fases de implementación de acuerdo con lo señalado en el Manual Técnico, en menor tiempo a lo allí estipulado:

- Fase 1. Conocimiento (1 mes)
- Fase 2. Diagnóstico (1 mes)
- Fase 3. Planeación de la actualización (1 mes)
- Fase 4. Ejecución y Seguimiento (3 meses)
- Fase 5. Cierre (1 mes)..."

El Informe Pormenorizado para la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia – CORANTIOQUIA, se realiza para el período noviembre 2014 a febrero 2015 inclusive, con base en lo dispuesto en la actualización del MECI y 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 calificación sobre la percepción en la implementación del MECI, es la siguiente:

El Sistema de Control Interno tiene un 91% de cumplimiento que se refleja en los resultados de la evaluación al módulo de planeación y gestión con un 94% de cumplimiento, al módulo de evaluación y seguimiento con un 90% y al eje transversal de la información y la comunicación con un cumplimiento del 90%.



La estructura del nuevo 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).

El resultado del estado del sistema de una manera más detallada, puede observarse a continuación:

Módulo de Control de Planeación y Gestión

Al evaluar la implementación de este módulo, se obtuvo el siguiente resultado:

1	MODULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	94%
1.1	COMPONENTE TALENTO HUMANO	94%
1.2	COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	98%
1.3.	COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO	91%

El resultado del módulo corresponde a la percepción dada en los componentes.

1	MODULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	94%
1.1.	COMPONENTE TALENTO HUMANO	94%
1.1.1	ACUERDOS, COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ÉTICOS	100%
1.1.2	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	89%
1.2.	COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	98%
1.2.1	PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS	92%
1.2.2	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESO	96%
1.2.3	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	100%
1.2.4	INDICADORES DE GESTIÓN	100%
1.2.5	POLÍTICAS DE OPERACIÓN	100%
1.3.	COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO	91%
1.3.1	POLÍTICAS ADMINISTRACIÓN DE RIESGO	95%
1.3.2	IDENTIFICACIÓN DE RIESGO	83%
1.3.3	ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE RIESGO	93%

Nota: La estructura organizacional es actualizada como consecuencia del estudio de modernización institucional y aprobado por el Consejo Directivo de la Corporación, para implementarse a partir del mes de enero de 2015.

Módulo de Control de Planeación y Gestión Dificultades y/o Alternativas de Mejora

Se evidenció que las oportunidades de mejora identificadas en los procesos están relacionadas con los elementos de caracterización y procedimientos definidos, lo que indica que estos deben ser revisados, ajustados, actualizados y socializados, al igual que los adelantos que presenta la Entidad en la implementación del Sistema de Gestión de Calidad, lo anterior con el fin de generar un mayor sentido de pertenecía, para lo cual se concluye:

Establecer y aplicar las acciones y controles necesarios para mejorar la calidad y oportunidad en el reporte de la información que soporta los indicadores 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 del proyecto, necesarios para conocer el estado real del contrato, detectar fallas y tomar los correctivos necesarios como lo reglamenta el manual de supervisión.

Revisar y ajustar el proceso contractual de la Corporación, de tal forma que se defina los flujogramas, tareas, responsables, es decir se normalice el proceso a partir de la caracterización e interacciones con los otros procesos de la Corporación, con el fin de que se cumplan los requisitos de calidad en términos de agilidad y oportunidad.

Avances

Atendiendo el anterior informe pormenorizado reportado en los primeros días del mes de noviembre de 2014, se actualizó el manual de funciones con fundamento en la aprobación del estudio de modernización institucional que actualmente se adelanta con su respectiva planta de cargos y con la actualización del mapa de administración del riesgo.

Entre las acciones de mejora se concibe el actualizar el Mapa de Riesgos que identifique claramente los riesgos asociados a los procesos y que establezca un control efectivo de los mismos de acuerdo con las especificidades requeridas por la NTCGP 1000:2009 y el MECI 1000:2014, teniendo en cuenta que para el caso el mapa de Riesgos Institucional debe contener los controles sobre las situaciones que ponen en riesgo el

cumplimiento de los objetivos institucionales mientras que el Mapa de Riesgos por procesos es un control a las actividades propias del proceso.

Igualmente se establecen las acciones de mejora por procesos y dentro de estas acciones se incluyen las actividades gruesas que estaban definidas “por implementar” dentro de la primera versión de los procesos y que deben hacer parte del Plan de Mejoramiento para lograr su materialización; sin embargo los responsables de los procesos deberán revisar los procesos (primera versión) a nivel de tareas, para incluir en el plan de mejoramiento aquellas tareas o registros, que estaban identificados igualmente con la palabra “Por implementar”.

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 proceso de autoevaluación periódicos.

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.

Los planes de mejoramiento institucional recogen los hallazgos del ente de control y aquellos productos de las auditorías internas. El plan de mejoramiento individual debe orientarse a través de los lineamientos de la Circular 003 de 2010 – DAFP.

Al evaluar la implementación de este módulo, se obtuvo el siguiente resultado:

2	MODULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	90%
2.1.	COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	96%
2.2.	COMPONENTE AUDITORIA INTERNA	96%
2.3.1	PLAN DE MEJORAMIENTO	78%

El resultado del módulo corresponde a la percepción dada en los componentes.

2	MODULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	90%
2.1.	COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	96%
2.1.1	AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL Y DE GESTIÓN	96%
2.2.	COMPONENTE AUDITORIA INTERNA	96%
2.1.1	AUDITORÍA INTERNA	96%
2.3.	COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO	78%
2.3.1	PLAN DE MEJORAMIENTO	78%

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

Se estableció en el nuevo modelo de operación e interacción de procesos del Sistema de Gestión Integral (SGI), el proceso de Medición, Análisis y Seguimiento, situación esta que se complementa en el nuevo MECI 1000:2014.

La Corporación al implementar instrumentos y herramientas para el desarrollo normal de cada una de las actividades evaluadas por el DAFP, las cuales se traducen en la armonización del MECI – CALIDAD, además de los planes de mejoramiento institucional, por procesos e individuales, reestructura el Modelo de Operación por Procesos, los procedimientos y actualiza la matriz de riesgos en cada uno de estos, de tal manera que facilite el control, pues la implementación del autocontrol en los diferentes procesos y procedimientos deben permitir que el sistema alcance una calificación más satisfactoria y estable, en una próxima evaluación.

Avances

En relación con el proceso de Medición, Análisis y Seguimiento, se realizó el inventario de todas las acciones de mejora en cada uno de los procesos que integran lo misional, estratégico y apoyo y que deben materializarse en el primer semestre de 2015, pues para finales del citado semestre se tiene nuevamente propuesta la realización de una auditoría interna al sistema de gestión integrado, con el fin de consolidarlo.

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

Eje Información y Comunicación

Este eje es transversal a los dos módulos citados anteriormente y es por ello que gráficamente el nuevo modelo MECI 10000:2014, se socializa con el siguiente esquema:



Entre los cambios planteados se consideran:

- ✓ **La Comunicación externa** debe trabajarse como un eje estratégico transversal a la estructura organizacional con el fin de darle cumplimiento a los principios constitucionales de publicidad y transparencia.
- ✓ **La Comunicación Interna** requiere de estrategias comunicativas concretas, que incidan en los flujos de comunicación descendente, ascendente y transversal
- ✓ **Sistema de Información y Comunicación** conformado por el conjunto procedimientos, métodos, recursos (humanos y tecnológicos) e instrumentos utilizados por la entidad pública, para garantizar tanto la generación y recopilación de información; como la divulgación y circulación de la misma, hacia los diferentes grupos de interés.

Al igual que los dos módulos del MECI ya citados, los cuales fueron evaluados en la percepción de la implementación, este eje también se evaluó y tiene el siguiente resultado:

3	EJE TRANSVERSAL: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	90%
----------	--	------------

INFORME FORTALEZAS

Respecto al módulo de Control de Planeación y Gestión se presenta en el componente de Talento Humano sus elementos fortificados, debido al respaldo y compromiso del Comité Coordinador del Sistema de Control Interno y la Alta Dirección corporativa, en la implementación de políticas y directrices para el avance del Sistema de Control Interno.

De igual forma, la Alta Dirección y cada uno de los comités corporativos actúan con una mirada de administración del riesgo y prevención del daño antijurídico, acciones que se fortalecerán aún más con la campaña de la cultura del autocontrol a implementarse en la Corporación para la vigencia 2015.

En el mismo módulo ya mencionado pero en su componente Direccionamiento Estratégico, se presentó el mayor avance y consolidación de sus elementos, proyectando el Sistema de Control Interno para una Corporación moderna, que pueda soportar las exigencias y retos futuros que deberán asumir las Corporaciones Autónomas Regionales. Es así que se

inició y culminó dos procesos de gran envergadura exitosamente, el primero, la certificación en la Norma Técnica de Calidad para la Gestión Pública NTC GP 1000 y la Norma Técnica de Calidad ISO 9001 por el ICONTEC y el segundo, el proceso de Modernización Institucional y modificación de la planta de personal aprobado por el Consejo Directivo mediante los Acuerdos No. 452 y 453 del 24 de noviembre de 2014 producto del estudio de cargas de trabajo realizado por la Escuela Superior de Administración Pública ESAP.

En Ambos procesos se resaltó la participación de los servidores de la Corporación como criterio fundamental de la Alta Dirección para el cumplimiento de dichos objetivos.

Se realizó además otras acciones en este componente buscando la prevención del riesgo y el daño antijurídico, como la expedición del Reglamento Interno de Cartera mediante la Resolución No. 040-1401-19098 del 13 de enero 2014 y buscando avanzar eficazmente en el saneamiento de las rentas corporativas y la recuperación de la cartera, se artículo también la Resolución No. 040-1404-19333 que adopta la prerrogativa de cobro coactivo para los municipios por parte de las entidades públicas de todos los órdenes.

El Comité de Sostenibilidad Contable creado mediante la Resolución 9915 de 2007 reactivó su ejercicio para la vigencia 2014 como producto de acciones de mejora del Plan de Mejoramiento, cualificando y ajustando la calidad de los informes y temas a decidir.

Se adelantó el proceso de certificación por parte del SENA a los servidores en la Norma de Competencia Laboral Colombiana: 260101042 *“Interactuar con clientes de acuerdo con sus necesidades y con las políticas y estrategias de servicio de la organización”* compatible con la competencia *“orientación al usuario y al ciudadano”* definida para todos los servidores como una competencia común, según el Decreto 2539 de 2005.

Conforme al módulo de Evaluación y Seguimiento se consolidaron sus componentes de Autoevaluación Institucional, Auditoría Interna y Planes de Mejoramiento en la Corporación, ejecutando el Programa de Auditorías para la vigencia 2014 en un 100% y el Plan de Mejoramiento con un enfoque por procesos y no por dependencias, estableciéndose un plazo para su cumplimiento menor a un año.

La Información y Comunicación como el eje transversal de la estructura del MECI, desarrolló estrategias exitosas de comunicación externa para la

ciudadanía, como la divulgación de los microprogramas Corantioquia Actúa durante todo el 2014, logrando instituir un espacio en el canal regional Teleantioquia para mantener informada a la comunidad del actuar corporativo.

Por último se sigue resaltando que en la Corporación, la Oficina de Control Interno ha aumentado el nivel de percepción positivamente producto del acompañamiento y seguimiento proactivo efectuado a los diferentes procesos, siendo parte del Sistema de Control Interno de la Entidad, que asesora, acompaña, difunde la Cultura del control, evalúa en forma independiente, neutral y objetiva la gestión.

INFORME DEBILIDADES

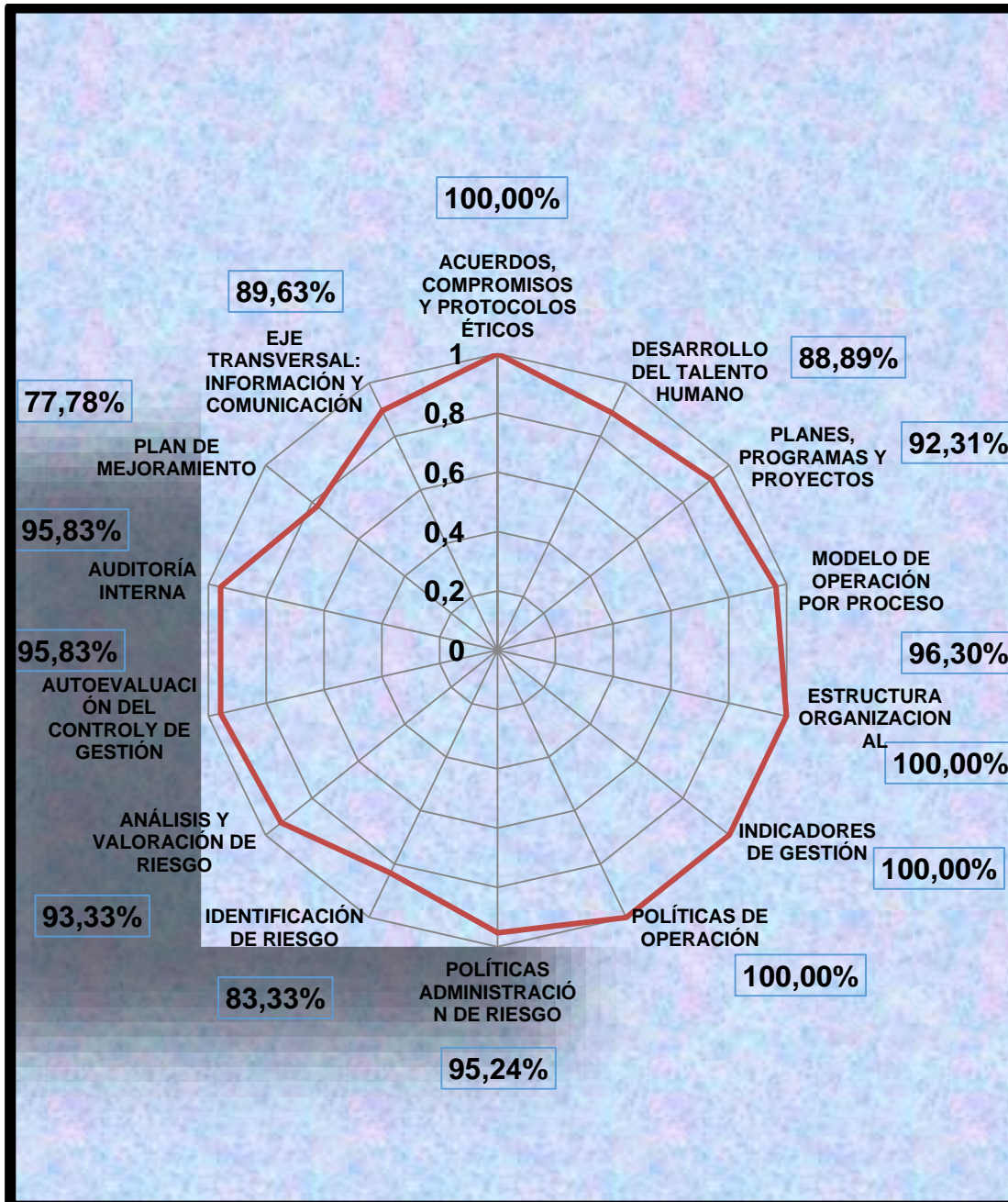
Respecto al Módulo de Planeación y Gestión se ha avanzado en mejorar la calidad y oportunidad del registro de información en las bases de datos internas, con el fin que cumplan con su función de generar datos confiables y oportunos para usuarios internos, externos, entes de control y demás partes interesadas; sin embargo se requiere actuar con mayor contundencia en esta materia.

Para el Elemento Desarrollo del Talento Humano se recomienda incluir en los programas de inducción y re-inducción la importancia del Sistema Integrado de Gestión, la articulación del Sistema de Control Interno, MECI y Sistema de Gestión de Calidad; como parte de los procesos de gestión del conocimiento que le permita a los servidores públicos de la Corporación, incorporar los conceptos de autoevaluación del control y la autoevaluación de la gestión.

En el Componente de Direccionamiento Estratégico es necesario fortalecer el proceso de atención al ciudadano, buscando optimizar el desarrollo institucional para el servicio al ciudadano (procedimientos internos, medición de la satisfacción de la ciudadanía en relación con los trámites y servicios que presta la entidad), afianzar la cultura de servicio al ciudadano, fortalecer los canales de atención y estandarizar la atención de las peticiones, quejas, sugerencias y reclamos.

Conforme al Componente Administración del Riesgo se reitera la necesidad de ajustar el mapa de administración de riesgos corporativo, de acuerdo con las nuevas orientaciones emitidas en materia ambiental y avances operativos y administrativos de la Corporación; situación ya expresada en los Informes Pormenorizados, como diferenciar el Mapa de Riesgos por

Proceso del Institucional, debido que actualmente se tiene el último de los citados donde se incluyen unos y otros.



MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN - GESTIÓN

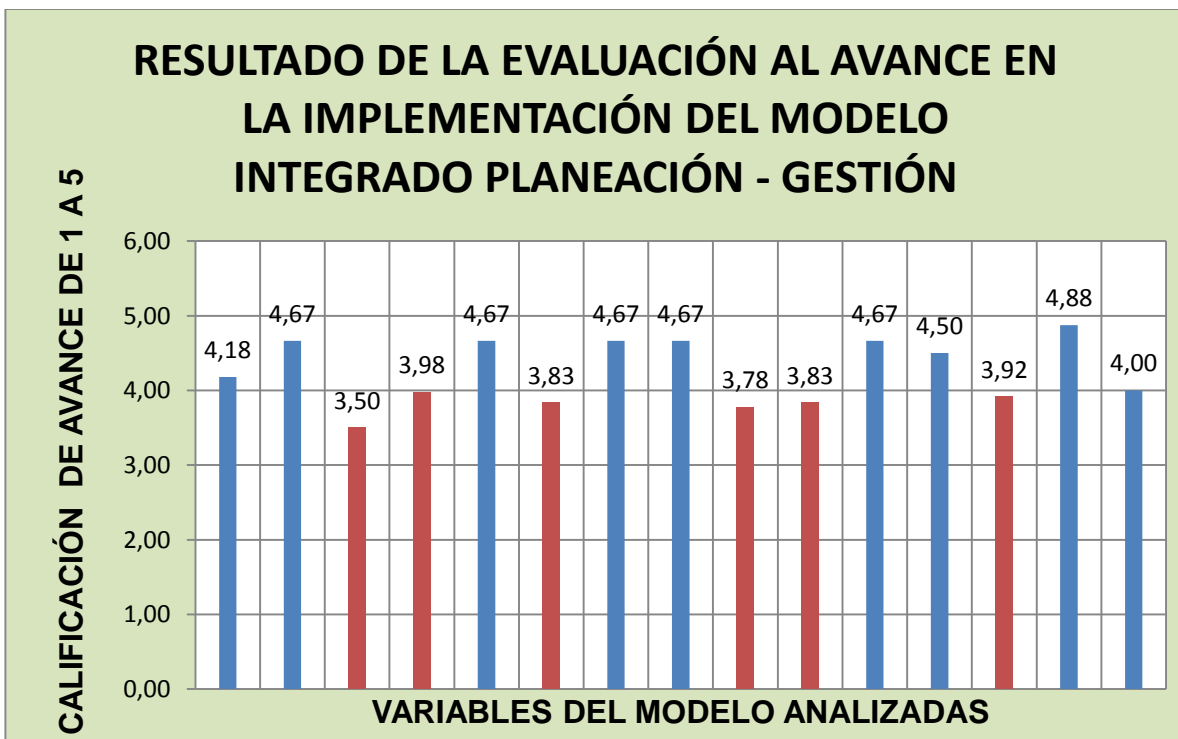
La Oficina de Control Interno, en cumplimiento de sus roles y responsabilidades, debe asesorar y acompañar a todos y cada uno de los procesos, continuar realizando Auditorías, evaluaciones, verificaciones, visitas de seguimiento, etc. que permitan emitir informes oportunos, que se conviertan en una herramienta eficaz, brinde seguridad y confianza a la Dirección General y que sea un soporte para una acertada toma de decisiones.

Para la evaluación de la implementación del modelo integrado planeación – gestión, se obtuvo una calificación de 4,25, considerada como satisfactoria, lo cual permite concluir que se avanza en la consolidación del modelo, como consecuencia de la actualización del nuevo MECI y la certificación por parte del ICONTEC en la norma técnica para la gestión pública NTC GP 1000:2009, después de haber cumplido con los requisitos de norma para llegar a la misma.

VARIABLES EVALUADAS	Puntaje por elemento	Interpretación	Puntaje del estado de las variables	Interpretación resultado del estado de la variable
REQUERIMIENTOS GENERALES	4,18	SATISFACTORIO	4,25	SATISFACTORIO
GESTIÓN MISIONAL Y DE GOBIERNO	4,67	SATISFACTORIO		
PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	3,50	ADECUADO		
PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN	3,98	ADECUADO		
RENDICIÓN DE CUENTAS A LA CIUDADANIA	4,67	SATISFACTORIO		
POLÍTICA DE SERVICIO AL CIUDADANO	3,83	ADECUADO		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	4,67	SATISFACTORIO		
GESTIÓN DE CALIDAD	4,67	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		

ESTADO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE LA PLANEACIÓN Y LA GESTIÓN	
Rango 1.0 – 1.9:	Insuficiencia Crítica
Rango 2.0 – 2.9:	Insuficiente
Rango 3.0 – 3.9:	Adecuado
Rango 4.0 – 5.0:	Satisfactorio

El 40% de los resultados obtenidos (6), se encuentran por debajo de la calificación de cuatro (4), pero todos (100%), se encuentran por encima de 3,50.



Como consecuencia de la evaluación al estado de implementación del modelo integrado de la planeación – gestión, la Oficina de Control Interno ha realizado acompañamiento, seguimiento y evaluaciones, para el mejoramiento de la planeación y de la gestión

Para el análisis de los 81 requerimientos agrupados en el modelo, se realizó la asociación de cada requerimiento con los elementos del Sistema de Gestión de la Calidad, el Modelo Estándar de Control Interno - MECI, Gobierno en Línea y las normas específicas que aplican a cada requerimiento en el contexto propio de CORANTIOQUIA. A partir de esta asociación se verificó el estado actual y las acciones prioritarias a realizar por parte de la Corporación para la implementación óptima de cada requerimiento.

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 implemento 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:

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

Original Firmado
RUBÉN DARÍO OROZCO DUQUE
Jefa Oficina de Control Interno.

Medellín, Marzo 6 de 2015.

Elaboró: Rubén Darío Orozco Duque
Revisó: Equipo de Trabajo Oficina Control Interno



Aprobó: Rubén Darío Orozco Duque