

**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE LAS CUENCAS DE LOS RIOS  
NEGRO Y NARE – CORNARE**

**INFORME EJECUTIVO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO  
INSTITUCIONAL – VIGENCIA 2010**

**Radicado 00116 del 28 de Febrero de 2011**

**Radicado 1589 del 28 de Febrero del DAFP**

**SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO**

**Avances**

El Direccionamiento Estratégico es la alineación de elementos que al interrelacionarse establecen el marco de referencia para el logro de los objetivos misionales y el alcance de la visión Corporativa; sin embargo deben ser objeto de monitoreo y seguimiento periódico para su actualización, acorde a los cambios del entorno y al desarrollo de competencias al interior de CORNARE.

- Difusión de los valores y principios institucionales en el Plan de Acción 2007-2011, en jornadas de inducción, programador de actividades, sonido interno y a través de correos electrónicos; teniendo en cuenta que su aplicación se consideran esenciales para garantizar la transparencia en la administración de los recursos y la eficiente prestación de servicios ambientales.
- El Desarrollo del Talento Humano basado en los procedimientos de Gestión del Talento Humano; Inducción y Reinducción; Capacitación y Formación y Administración Salarial Prestacional y de Seguridad Social; igualmente en la definición, aplicación y seguimiento a los planes de Incentivos, Formación y Capacitación, Bienestar Social y Salud Ocupacional.
- El proceso de selección para los cargos en vacancia definitiva se realiza de acuerdo a las directrices impartidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, Normas y Reglamentos emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Mejoras en clima organizacional por la vinculación de personal contratistas para ocupar en provisionalidad vacancias existentes en la planta de cargos.

- Provisión de la totalidad de las vacantes en la planta de cargos de CORNARE, a través de nombramientos en provisionalidad y por encargo.
- La Evaluación del Desempeño se realiza con base en el establecimiento de objetivos y metas individuales, igualmente con los resultados del seguimiento de los Planes de Mejoramiento Individuales.
- Se establecieron mecanismos respecto a la evaluación del personal en provisionalidad, utilizando la herramienta establecida para evaluar a funcionarios de Carrera Administrativa.
- Como política institucional para la Gestión del Talento Humano se esta trabajando el Documento Gestión y Sucesión del Conocimiento, con el propósito de construir y mantener la memoria institucional, facilitar que el conocimiento fluya de donde está hacia donde se necesite, de tal forma que se pueda mitigar el impacto por la jubilación o retiro de personal con funciones claves en la gestión institucional.
- Se cuenta con un marco estratégico en el corto, mediano y largo plazo que sustenta la planeación estratégica para el cumplimiento de la misión.
- Participación de los Directores Regionales y Lideres de Proceso en el Comité de Dirección, lo que soporta la toma de decisiones en pro de la mejora continuo.
- El proceso de Direccionamiento Estratégico - Gestión de la Participación presenta ajustes y mejoras importantes, lo que permite conocer más específicamente la función de la Corporación y cual es su papel con relación a las partes interesadas y demás actores de la sociedad civil.
- CORNARE tiene un enfoque claro de su planeacion estratégica cimentada en el Plan Nacional de Desarrollo y soportado en el Plan de Acción, Plan Operativo Anual de Inversiones y el Plan Estratégico Corporativo, en los que se consideran la visión, misión, objetivos, programas, proyectos, metas e indicadores.
- Se tiene claramente definido el Modelo de Operación por Procesos en el cual se integran los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y Evaluación; soporte fundamental para la adecuada operación del Sistema de Gestión Integral, el cual se encuentra debidamente certificado bajo las Normas ISO 9001:2008, NTCGP1000:2004; ISO 14001:2004 y su armonización con el Modelo Estándar de Control interno -MECI1000:2005.

- De acuerdo con el Modelo de Operación por Procesos, cada proceso define un Plan de Acción por vigencia, el cual es objeto de evaluaciones y seguimiento periódico por parte de los líderes de proceso, la coordinación del Sistema de Gestión Integral y la Oficina de Control Interno.
- Gestión del riesgo a través de acciones tendientes a conocer y evaluar los riesgos en cada proceso, que afectan el logro de los objetivos, mediante la matriz de riesgos, en la que se consideran además controles, acciones de tratamiento orientadas a prevenir, proteger, evitar, aceptar, retener o transferirlo el riesgo.
- Evaluación y seguimiento a la matriz de riesgos por procesos realizadas por: la coordinación del Sistema de Gestión Integral, líderes de proceso, y la Oficina de Control Interno.

#### **Dificultades y/o Opciones de Mejora:**

- Continuar con las mejoras a los aplicativos utilizados para realizar el seguimiento a la Gestión Institucional, a la matriz de riesgos, planes de mejoramiento, normograma, gestión contractual, gestión misional, con el fin de contribuir con la eficiencia y eficacia en las funciones.
- Fortalecer el personal en los procesos críticos como, trámites y control y seguimiento, de manera que se garantice el cubrimiento y respuesta oportuna a los asuntos ambientales.
- Fortalecer el monitoreo y control de los riesgos por parte de los funcionarios, de manera que se garantice la gestión de los procesos y el logro de los objetivos Corporativos.
- Fortalecer el plan de capacitaciones orientadas a la administración y gestión del riesgo.

## SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTION

### Avances

Corresponde al conjunto de componentes de control, que al interrelacionarse bajo la acción de los niveles de autoridad y/o responsabilidad correspondientes, aseguran el control con el establecimiento de procedimientos, controles e indicadores como elementos necesarios para orientar hacia la práctica del autocontrol, tomando como referencia los modelos estratégicos definidos para el cumplimiento de la Misión Institucional.

- Articulación de los Planes de Acción por proceso a partir de los objetivos, metas y estrategias definidas en el Plan Estratégico Corporativo y Plan de Acción 2007-2011.
- Cada procedimiento tiene establecidas las políticas de operación para el desarrollo de los procesos, que permiten el logro de las metas y objetivos misionales de la Corporación.
- Monitoreo continuo de la documentación de los procesos para introducir los cambios y mejoras, conforme a las políticas y directrices de la Dirección General, la Oficina de Control Interno, los líderes de los Procesos, la Coordinación del Sistema de Gestión Integral, auditorías externas y entes certificadores.
- Indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad que proveen de información precisa para realizar la evaluación y seguimiento de los procesos; así mismo el cumplimiento del plan estratégico y los resultados de la medición de la satisfacción de los clientes.
- Ejercicio del control fiscal, ciudadano y político, a través de auditorías practicadas por los entes de control fiscal, las audiencias públicas de rendición de cuentas, las capacitaciones a la comunidad, e informes de gestión que fueron presentados a la Asamblea y al Consejo Directivo.
- Disposición en la Intranet de CORNARE; como estrategia de socialización, divulgación y facilidades de acceso, desde cualquier territorio geográfico; de los planes, manuales, programas, procesos, procedimientos, formatos y demás documentos que hacen parte del Sistema de Gestión Integral.

- A través de la Subdirección de Servicio al Cliente se cumple con la recepción, registro, control y seguimiento al trámite de las quejas y reclamos presentados por los ciudadanos.
- Fortalecimiento de la Comunicación organizacional entre la Dirección General y funcionarios, a través de reuniones en las que se tratan temas institucionales de interés para todos.
- La existencia de medios de comunicación como el Periódico Oriente Positivo, Boletín Oficial, Programas de Radio, Pagina Web y Publicaciones; herramientas de comunicación que permiten difundir de manera oportuna y confiable la gestión institucional hacia las partes interesadas y a su vez se constituyen en mecanismos de retroalimentación de los demás procesos propios al Sistema de Gestión Integral.
- El mejoramiento del Sistema de Información Geográfica, con la implementación del portal geográfico corporativo (GEOPORTAL) y su articulación con las bases de Datos Arconet, lo que mejora la consulta, análisis, procesamiento y validación de la información sobre aspectos ambientales afectados en la región; además de la capacitación ofrecida a un grupo de funcionarios en esta herramienta de información.
- El avance en la implementación de instrumentos tales como el software Hidrosig en el proceso de Gestión de información, que facilita el cálculo de la oferta y disponibilidad del recurso hídrico, permitiendo obtener diferentes variables que son elementos fundamentales para el análisis de la información de recurso hídrico en la región, así como la mejora en la información del estado de las estaciones hidrométricas.
- Se tiene documentado el proceso de comunicación pública, herramienta fundamental para fortalecer la comunicación organizacional, la comunicación informativa, la comunicación para la imagen y la comunicación para la visibilidad y transparencia en un permanente interactuar con los grupos de interés internos y externos.
- Cultura organizacional proactiva lo que permite proyectar una imagen pública institucional de confianza ciudadana en el ejercicio de control fiscal.
- Actualización de la Pagina Web y la Intranet institucional, siguiendo los lineamientos del programa Gobierno en Línea y realización de encuestas de percepción del cliente para determinar los factores a mejorar en cada uno de los procesos institucionales.

- Espacios de participación ciudadana y partes interesadas, para la retroalimentación de la gestión como son: las audiencias públicas, la rendición de cuentas, cornare siempre más cerca, contacto y medio, en contacto con el oriente y la publicación de información presupuestal, económica, financiera y de gestión.

#### **Dificultades y/o Opciones de Mejora:**

- Fortalecer los procesos de trámites y control y seguimiento en aras de mejorar los indicadores relacionados con la oportunidad en la prestación de servicios.
- Si bien, se dispone de importantes sistemas de información, y bases de datos como soporte a la gestión institucional, es necesario revisar la integralidad y el flujo de información de los mismos, de manera que se garantice la adecuada operatividad en los procesos.

### **SUBSISTEMA DE EVALUACION**

#### **Avances**

Constituido por el conjunto de componentes de control que al actuar interrelacionadamente, permiten valorar la efectividad de los controles en cada proceso y los resultados de la gestión en tiempo real, verificando su capacidad para cumplir las metas y resultados a su cargo; detectar desviaciones y emprender las medidas correctivas necesarias para el cumplimiento de los objetivos misionales previstos por la Corporación.

- Planificación conjunta entre la Oficina de Control Interno y el Sistema de Gestión Integral de la programación y ejecución de auditorías internas, lo cual facilita una visión sistémica del proceso de evaluación, evitando duplicidad de actividades y desgaste administrativo.
- Las auditorías internas se constituyeron en instrumento significativo para evaluar el desempeño del Sistema de Gestión Integral; lo que propicia la evaluación y la generación de oportunidades de mejora desde otras perspectivas.

- Presentación a la Dirección General informe sobre el Control Interno Contable y evaluación del Sistema de Control Interno para sus mejoras.
- Elaboración, difusión y cumplimiento al 100% del programa anual de auditorías internas del Sistema de Gestión Integral, Evaluación Independiente y entes de Certificación Externos.
- Participación activa y compromiso por parte de los responsables de la Oficina de Control Interno, la Coordinación del Sistema de Gestión Integral y de los Líderes de Procesos en la aplicación, desarrollo y mejoramiento del Sistema MECI-CALIDAD.
- Seguimiento a la gestión institucional por el Comité Directivo del Sistema de Gestión Integral, orientado a tomar decisiones y la definición de acciones de mejoramiento para los procesos críticos.
- Capacitación de auditores internos de calidad en Gestión Riesgos bajo la norma internacional ISO31000; sensibilización y fundamentos en la NTCGP 1000:2009, MECI 1000:2005, Sistema de Desarrollo Administrativo –SISTEDA y formación de auditores internos de calidad bajo las directrices de la Norma ISO 19011:2002.
- Conformación del Plan de Mejoramiento Institucional en el que se consolida los resultados de las auditorías integrales, las evaluaciones independientes y las realizadas por los entes certificadores y de control externo.
- Calificación de Nivel de Riesgo Bajo para el Sistema de Control Interno de la Corporación, por parte de la Contraloría General de la República durante seis (6) vigencias consecutivas, lo que otorga confiabilidad para el manejo de recursos y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

#### **Dificultades y/o Opciones de Mejora:**

- Fortalecer en la formulación de los planes de mejoramiento individual para lograr efectuar su verificación y seguimiento.
- Fortalecer el seguimiento de las Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora, con el propósito de subsanar o eliminar las causas de las no conformidades y optimizar la evaluación de la efectividad, eficacia, eficiencia, conveniencia y adecuación de las mismas.

- Continuar fortaleciendo en los funcionarios la autoevaluación como instrumento clave dentro del subsistema de evaluación.

## **ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

Las acciones de mejoramiento adoptados en la vigencia 2010 desde los modelos de control y de gestión en su estructura a la estrategia, a la gestión y a la evaluación, reflejan el compromiso que desde la Dirección General, todos los funcionarios, la Oficina de Control Interno, la Coordinación del Sistema de Gestión Integral, los Líderes de Procesos, asumieron con responsabilidad las funciones desde sus roles y competencias.

En conclusión podemos afirmar que el Sistema de Control Interno es:

Conveniente, adecuado y eficaz por su coherencia con los sistemas de gestión, con la misión y la visión institucional, por su madurez y evolución y porque las disposiciones establecidas en los procedimientos están dirigidas al logro de la política y objetivos; sus estrategias están orientadas a mejorar la prestación de servicios y sus acciones de control y evaluación evidencian aspectos para el mejoramiento continuo.

## **RECOMENDACIONES**

Mejorar la integralidad de los sistemas de información corporativos que soporta toda una estructura del sistema de gestión, en su administración, seguimiento y monitoreo.

Fortalecer los mecanismos de contingencia que permitan a la Corporación dar continuidad a sus operaciones, en caso de presentarse fallas en los procesos y en los sistemas de información.

Continuar afianzando la Corporación hacia una institución de calidad y legitimidad a través del seguimiento, monitoreo y sostenibilidad de los Sistemas de Gestión y del Modelo de Control Interno, de manera que sigan contribuyendo al mejoramiento continuo, a la eficiencia de las operaciones y la probidad en nuestras acciones.



Continuar fortaleciendo, a todos los niveles, la cultura del autocontrol, autorregulación, autogestión y autoevaluación como instrumentos claves de retroalimentación y de mejoramiento continuo para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

**CARLOS MARIO ZULUAGA GOMEZ**

Director General  
CORNARE

**CONSTANCIA REMISION INFORME 2010 APLICATIVO EN LINEA - DAFP**