



INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO

NOVIEMBRE 2016 A MARZO DE 2017

Ley 1474 de 2011 - artículo 9

El informe pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno se elabora de conformidad con lo preceptuado en la Ley 1474 de 2011, artículo 9, donde se inicia con el seguimiento a la gestión institucional en lo que respecta al cuatrimestre Noviembre de 2016 a Marzo 14 de 2017.

1. Control de Planeación y Gestión



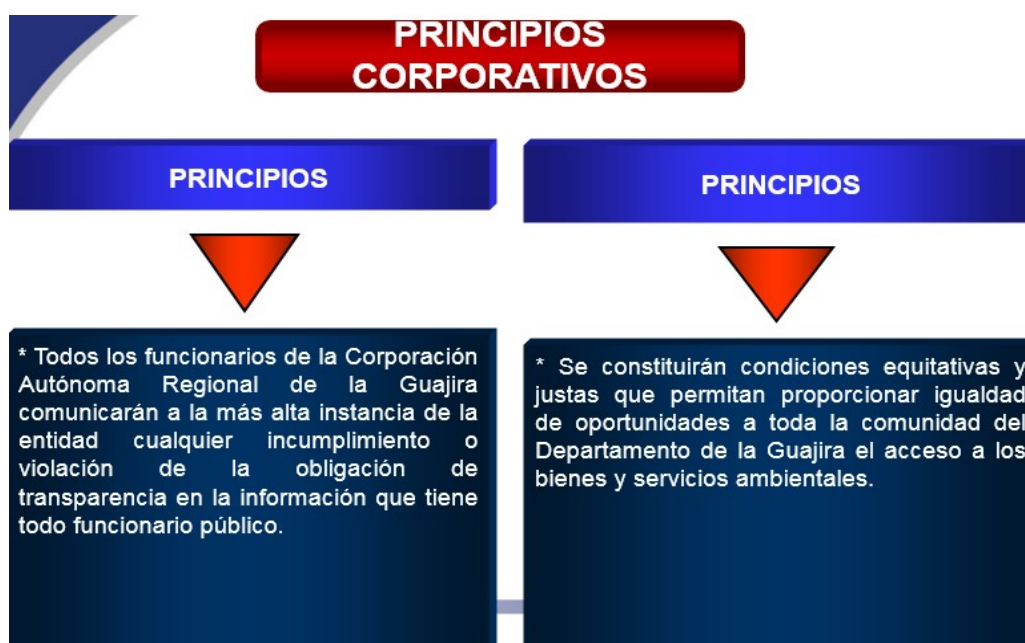
1.1 TALENTO HUMANO

Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos

En el Código de Ética están contenidos en diez (10) principios y siete (7) valores que rigen la entidad, denominado Acuerdo Colectivo de Comportamiento Ético de los funcionarios de la Corporación, actualizado mediante Resolución No. 01647 del 30 de septiembre de 2014; en cada Reinducción liderada por la Coordinación de Talento Humano se realizan talleres en aras de evidenciar la prevalencia de los principios y valores éticos.



Se están realizando las gestiones encaminadas actualizar el nuevo código de ética asegurando la participación activa de todos los colaboradores en la definición de los principios y valores institucionales.





En lo respecta a lo transcurrido en los meses de 2017 se adoptó mediante Resolución No. 0228 de febrero 8 de 2017, "Por medio de la cual se conforma el Comité de Ética de la Corporación y se establecen otras disposiciones; el cual es la instancia organizacional encargada de promover y liderar el proceso de implantación de la Gestión Ética, encauzado hacia la consolidación del ejercicio de la función pública en términos de eficacia, transparencia y probidad y servicio a la ciudadanía por parte de todos los servidores públicos de la Corporación.

Desarrollo del Talento Humano

El área de talento humano, desarrolló las actividades incorporadas en el Plan de Acción 2016-2019 y dentro de ellas están contenidos los proyectos y programas de su competencia entre otros: Planes de Bienestar Social Laboral e incentivos, Plan Institucional de Capacitación y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A continuación se relacionan las actividades desarrolladas en el periodo evaluado NOVIEMBRE A MARZO DE 2017.

- ✓ Concertación de compromisos laborales: En referencia al periodo 1 de febrero de 2016 al 31 de Enero de 2017 fueron concertados treinta (30) empleados de Carrera Administrativa, por tanto los funcionarios de Carrera Administrativa cuentan con su concertación de compromisos laborales y comportamentales. De igual manera la entidad adoptó los factores de acceso al nivel de sobresaliente a los Empleados de Carrera Administrativa y concertó con los mismos la identificación de los incentivos no pecuniarios.

En cumplimiento a la normatividad vigente los evaluadores realizaron de manera concertada las evaluaciones semestrales de los 27 funcionarios de carrera administrativa de la entidad; es de aclarar que la diferencia entre el número de concertaciones iniciales contra número de evaluaciones realizadas corresponde a situaciones administrativas como pensión, muerte y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción.

- ✓ Evaluación del Desempeño Laboral: En lo correspondiente al Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios se realizaron las siguiente actividades:

Adopción del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa como lo establece el Acuerdo 565 de la CNSC.

Designación de los funcionarios que conforman las comisiones evaluadores del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa.

Se realizó acompañamiento al proceso de evaluación a los funcionarios de carrera administrativa para el periodo 2016 – 2017.

Así mismo, se realizó acompañamiento y seguimiento al proceso de evaluación del rendimiento laboral de los funcionarios en provisionalidad.

Igualmente se realizó asesoría y acompañamiento en las concertaciones de compromisos laborales y comportamentales para el periodo 2017-2018 a partir del nuevo sistema tipo el cual aplica a los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento.



Capacitación y asesoría en la aplicación del nuevo Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral.

- ✓ Plan de Capacitación: Es de resaltar que se vienen desarrollando actividades de capacitación en la sede principal contando con el talento humano propio de la corporación, es así como se han logrado las capacitaciones en Contratación pública y Actualización en Normatividad Ambiental. De igual manera en alianza con el SENA se desarrolló la temática Principios Éticos del Servidor Público en el marco de la celebración del Día Nacional de los servidores públicos, proceso tendiente a la certificación en competencias laborales.

Entre las gestiones desarrolladas por el Grupo de Talento Humano se encuentra la alianza establecida con el Departamento Administrativo de la Función Pública y el SENA para la aplicación del programa de bilingüismo donde viene participando un grupo de 81 colaboradores de la entidad.

Por otra parte, entre las actividades ejecutadas concernientes al Plan de Capacitación se obtuvo los siguientes logros:

Se identificaron las necesidades de capacitación tanto individual de los funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción, así como también las necesidades de capacitación por áreas de trabajo de la Corporación.

Así mismo se elaboró el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2017, el cual se adoptó a través de la resolución No 386 del 6 de marzo de 2017.

- ✓ Plan de Bienestar Social e Incentivos Laborales: Entre las actividades relevantes concernientes al Plan de Bienestar Social e Incentivos Laborales, se identificó las necesidades de bienestar social a cada uno de los funcionarios de la entidad, se elaboró el Plan de Bienestar Social e incentivos para la vigencia 2017, el cual se adoptó a través de la resolución No 385 de 2017. Por otra parte inició la operatividad del programa de preparación a los pre-pensionados, igualmente se realizó conformación del grupo de danza de la corporación. Igualmente se realizó Realización actividades tales como la conferencia



en Tic`sconfío, celebración del día de la mujer y el hombre, Campaña “Me muevo en Bici”, y se realizó Jornada informativa al grupo de pre-pensionados en alianza con COLPENSIONES y PORVENIR.



Grupo de Pre-pensionados de la entidad



Celebración día del Hombre



Conferencia En TIC`s confío en la Dirección Territorial y Sede Principal

Existieron otras actividades de carácter recreativo en el cual se han desarrollado los ciclos paseos en la zona de Palomino como una estrategia para promover hábitos de vida saludable y acercar a los funcionarios al ambiente, en concordancia con nuestra labor institucional. En el aspecto cultura se ha vinculado a los hijos de los funcionarios en el evento tarde de cine como una alternativa para el aprovechamiento del tiempo libre en la época vacacional.

Bajo el slogan “Lo primero es nuestra gente”, se viene desarrollando una serie de talleres de crecimiento personal que apuntan al mejoramiento de las relaciones interpersonales, el



trabajo en equipo y la adaptación al cambio; a la fecha siete de las ocho áreas de la entidad han participado de las actividades.

- ✓ Incentivos otorgados a los empleados de carrera administrativa: En el componente de incentivos la entidad ha otorgado a los empleados de carrera administrativa los siguientes beneficios: un (1) Encargo al servidor público Eder Acuña Parodi, y la prórroga de encargo a siete (7) funcionarios.

En el mes de septiembre la entidad brindó apoyo a la Funcionaria Orfelina Barros Barrios para participar del curso Tratamiento de Residuos Sólidos en la República de China

- ✓ Actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo: El responsable de SGSST ha desarrollado las respectivas inspecciones de seguridad en las áreas de trabajo de la entidad, así como la revisión de los equipos contraincendios dispuestos en las diferentes dependencias de CORPOGUAJIRA.

Los Comités Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), se han reunido de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente, y han participado en la investigación de los tres (3) accidentes de trabajo que se han presentado en la actual vigencia.

En este periodo se han realizado conferencia para la prevención de accidentes ofídico, se realizó campaña educativa para la prevención de accidentes laborales, igualmente se efectuó Inspecciones a los equipos contraincendios, se realizó Inspecciones de seguridad en las áreas: Dirección Territorial, Autoridad Ambiental y Laboratorio Ambiental.



Charla sobre accidentes ofídico

Por otra parte se hizo concertación con la ARL para definir las acciones a desarrollar en la actual vigencia, igualmente se ha venido realizando los exámenes médicos periódicos a un grupo de funcionarios.



Se ha venido desarrollando las correspondientes reuniones mensuales de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (Riohacha – Fonseca) y se han realizado las investigaciones de los accidentes de trabajo.

- ✓ Respecto a la información que debe ingresarse en la plataforma SIGEP, se verificó que fue validado y aprobado la información consignada por los servidores públicos y supernumerarios en el aplicativo hoja de vida, así mismo, los funcionarios diligenciaron el aplicativo Bienes y Rentas vigencia 2016.

Eventos realizados



Conmemoración fechas especiales



Primero Nuestra Gente – Talleres

El Manual de funciones y competencias laborales, se ajustó según Resolución 02245 del 8 de noviembre de 2016 "Por la cual se ajusta y actualiza el manual específico de funciones y competencias laborales y requisitos para los empleos de planta de personal de la Corporación".

2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Planes, Programas y Proyectos

Se aprobó el Plan de Acción 2016-2019, mediante Acuerdo N°008 del 11 de Mayo 2016, los avances se presentan al Consejo Directivo trimestralmente de conformidad con el Decreto 1076 del 26 de mayo de 2015.

Cabe anotar que con corte a 30 de Diciembre de 2016 se refleja un cumplimiento del plan de acción en meta física del 91% y en meta financiera del 83%.

La Corporación dentro del Modelo de Operación por Procesos están contenido el siguiente diseño, debidamente adoptado.



GRADO DE MADUREZ DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Como se observa en la siguiente gráfica, el grado de madurez del Sistema de Control Interno según el Modelo Estándar de Control Interno MECI arrojó como resultado un nivel SATISFACTORIO una calificación de 70 puntos.

Evidenciando que se cumple de forma completa y bien estructurada con la aplicación del modelo, se toman acciones derivadas del seguimiento y análisis de la información interna y externa permitiendo la actualización de sus procesos. La política de riesgo es conocida y aplicada por todos los procesos. Se cuenta con mapas de riesgos por procesos y el institucional, lo que facilita la gestión de sus riesgos.

La evaluación anual del Sistema de Control Interno vigencia 2016 se realizó a través del aplicativo FURAG-MECI expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP vigencia 2016, conforme a la Circular No. 100-22 de 2016.





FACTOR	PUNTAJE	NIVEL
Entorno de Control	2.07	BÁSICO
Información y Comunicación	4.13	SATISFACTORIO
Direccionamiento Estratégico	3.48	INTERMEDIO
Administración del Riesgo	4.86	AVANZADO
Seguimiento	4.46	SATISFACTORIO
Indicador de Madurez MECI	70	SATISFACTORIO
Por favor consultar el instructivo para la interpretación de las calificaciones por componente, las cuales explican las acciones de mejora para cada uno		

CORPOGUAJIRA cuenta con doce (12) procesos que se describen así: (3) procesos estratégicos, (5) misionales, (3) de apoyo y (1) de control a la gestión.

MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS



Además un Manual de Procesos y Procedimientos acorde a la nueva estructura de los procesos donde se detalla la actividad, el responsable y el registro en cada uno de los procedimientos con que cuenta la Entidad.

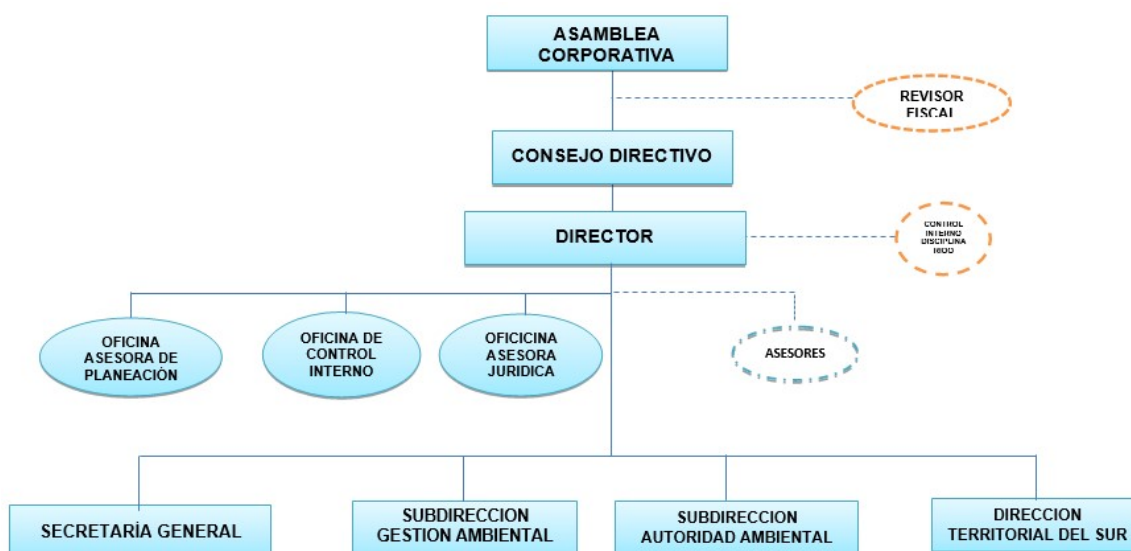
Cabe anotar que contamos con el Manual de Gestión que tiene como objeto describir el Sistema Integrado de Gestión implementado por la Corporación Autónoma Regional de La Guajira-CORPOGUAJIRA, para el cumplimiento de los requisitos establecidos en la siguiente normatividad: Norma Técnica Colombiana para la Gestión Pública NTCGP 1000:2009, Norma Técnica de Calidad NTC ISO 9001:2008, Sistema de Gestión Ambiental NTC ISO 14001:2004, Sistema de Control Interno (SCI) MECI 1000:2014, Laboratorio Ambiental NTC ISO /IEC 17025: 2005.



El Sistema Integrado de Gestión de CORPOGUAJIRA está implementado en todas las áreas y procesos de la Corporación y se encuentra documentado en el presente Manual de Gestión a disposición de todos los usuarios, funcionarios, contratistas y partes interesadas como guía fundamental para el buen entendimiento de la estructura, composición y compromiso del Sistema de Gestión de la Corporación.

Con ello se busca la implementación de las políticas, planes, programas y proyectos sobre medio ambiente y recursos naturales renovables en la jurisdicción del departamento de La Guajira, asegurando su disposición, administración, manejo y aprovechamiento conforme a las regulaciones pautas y directrices expedidas por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



En la Estructura Organizacional están definidos los niveles de jerarquía y la adecuada segregación de funciones, acorde con la Resolución 01477 del 11 de julio de 2016 "Por la cual se ajusta el Sistema Integrado de Gestión de CORPOGUAJIRA".

INDICADORES DE GESTIÓN

En materia de indicadores poseemos cuarenta (40) Indicadores del Sistema Integrado de Gestión que apunta a medir la eficiencia de los doce (12) procesos circunscritos en el mapa de procesos de la entidad; de igual forma los indicadores mínimos de gestión que coadyuvan a la medición de las metas del Plan de Acción 2016-2019, conforme a la Resolución No. 667 del 27 de abril de 2016 "Por la cual se establecen los indicadores mínimos de gestión.



POLÍTICAS DE OPERACIÓN

Las políticas de operación de CORPOGUAJIRA están contenidas en el Código de Buen Gobierno.

1.3 ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS.

En este periodo se culminó el ajuste de todo el componente de Administración de Riesgos de todos los procesos acorde con la estructura actual que posee la Corporación.

Una vez los líderes de los procesos finalicen con la presentación de los informe de seguimientos se procederá a su evolución en lo que refiere a la efectividad de los controles existes en cada uno de los mapas de riesgos de los procesos.

2. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

2.1 AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

En la Corporación se evalúa la gestión mediante los Acuerdos de Gestión, el cual contiene los programas y proyectos del Plan de Acción e incluye indicadores de resultados.

En lo refiere al ejercicio del autocontrol hemos fomentado la actualización de los tableros de control al interior de la Corporación específicamente en la presentación oportuna de los informes que señala la ley, en el cual se incluyó a demás el inventario de las plataformas informáticas estableciendo los responsables en cuanto a usuario y manejo de claves, con el objeto de controlar el envío de información de manera oportuna, asignación de responsables y manejo del sistema.

La oficina de Control Interno ha participado activamente en la realización de las inducciones del personal que ingresa, socializando la actualización del nuevo MECI y operatividad en la Entidad; así mismo los roles que le asiste a esta área de control.

2.2 AUDITORÍA INTERNA

Se elaboró el 2 de marzo de 2017 el Plan de Auditoría Interna de la presente anualidad en lo que respecta al Sistema Integrado de Gestión donde están contenidas las auditorias especiales realizadas por la Oficina de Control interno, basado en la verificación y cumplimiento de las normas legales vigentes y los procedimientos internos documentados.

Se realizaron los diferentes informes de Ley que le compete a esta área de control, a su vez se ha desarrollado actividades orientadas al Rol de Relación con los Entes Externos consistente en la compilación y entrega de la información producto de los diferentes requerimientos proferidos por el ente de control por parte del equipo auditor, en virtud de la auditoria que viene desarrollando la CGR, vigencia 2016.



2.3 PLANES DE MEJORAMIENTO

Se suscribió el Plan de Mejoramiento en virtud de la auditoría realizada con La Contraloría General de la República cuyas acciones de mejora se deben de implementar en un plazo no mayor a un año; en la evaluación realizada al mismo con corte a diciembre de 2016 presenta un avance 48.81% y un cumplimiento del 100%

EJE TRANSVERSAL- INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EXTERNA

CORPOGUAJIRA publica en la página web institucional el PGAR, el Plan de Acción, Plan Anticorrupción, Plan de adquisiciones de Bienes y Servicios etc.; de igual forma se ha publicado la Rendición de Cuentas realizada a la comunidad y demás partes interesadas.

Se pone de presente que esta Corporación durante el periodo Agosto-Noviembre mantuvo una masiva divulgación de todo su accionar, prueba de ello es lo siguiente:

COMUNICADOS DE PRENSA: Se publicaron 95 comunicados de prensa, los cuales fueron remitidos a los medios de comunicación (regional y nacional), publicados en página web y redes sociales de la Corporación.

ADMINISTRACIÓN DE REDES SOCIALES: Twitter, Instagram y Facebook, son las redes sociales con las que cuenta la Corporación, en ellas se publica constantemente información de la entidad y se mantiene un contacto directo con nuestros seguidores, a través de mensajes, menciones, convirtiéndose en multiplicadores de nuestra información.

En **Facebook** se cuenta con más de 6.948 seguidores.

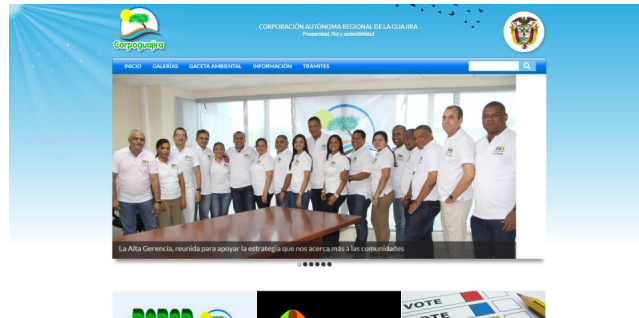
En **Twitter** contamos con más de 5.773 seguidores.

En **Instagram** se cuenta con más de 1.854 seguidores.

En las redes sociales corporativas se realizó publicación referente a hechos noticiosos de actualidad ambiental y otros sobre la gestión misional de la Corporación

PÁGINA WEB: Esta herramienta es el medio de comunicación donde los usuarios y grupos de interés de la Corporación tienen acceso a la información de carácter técnico y normativo. Este sitio es actualizado permanentemente.





DIFUSIÓN DE MATERIAL A TRAVÉS DE MEDIOS MASIVOS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN: Como parte de la estrategia de comunicaciones, muchos de los comunicados de prensa, han sido publicados en medios masivos de comunicación (radio, prensa, televisión e internet). En tal sentido, se realizaron noventa y cinco (95) publicaciones de hechos noticiosos referentes a las acciones y gestión de la Corporación, entre ellos 36 ediciones Ecoguajira en el Diario Regional del Norte.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN INTERNA

COMUNICACIÓN INTERNA: Está orientada a promover una visión compartida, un trabajo colaborativo e incrementar el sentido de pertenencia de los funcionarios, contratistas, pasantes y personal de apoyo de la entidad, a través de la apropiación de los objetivos, estrategias, planes, programas y proyectos hacia los cuales se enfoca el accionar de la Corporación, en torno a la construcción de su imagen corporativa.

En este sentido, se adelantó una serie de acciones para cumplir con los propósitos mencionados, además de cumplir con lo consignado en el Plan de Comunicaciones 2016.

Las actividades ejecutadas por la oficina para gestionar las comunicaciones internas tuvieron como objetivo:

- 1- Generar un clima laboral saludable gracias a la promoción de hábitos y acciones que mejoren la convivencia y el rendimiento laboral.
- 2- Motivar a los colaboradores de la organización para que se vinculen de manera entusiasta a las actividades e iniciativas creadas por la Corporación cuando les sea requerido.
- 3- Ofrecer a los colaboradores información veraz sobre los proyectos y las decisiones adoptadas por la Corporación.
- 4- Proporcionar los recursos necesarios para garantizar el uso correcto de la imagen corporativa.

MATERIAL AUDIOVISUAL: Se realizó la producción de dos (2) videos institucionales: video Cerro Bañaderos y video de la jornada de Reinducción a funcionarios de la Corporación; además se produjeron tres (3) comerciales sobre el ahorro y uso eficiente del agua la energía, la realización y edición de tres (3) programas de radio y el diseño aproximado de 260 piezas publicitarias para la ilustración de las campañas y eventos abanderados por la Corporación.



Acciones Pacto Global: La Corporación se adhirió a la Red Pacto Global en el año 2014 con la finalidad de dar cumplimiento a los 4 Ejes promovidos por la Organización de las Naciones Unidas: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medioambiente y Anticorrupción.

En este sentido, se profirió la Comunicación de Involucramiento del periodo julio 2014 - junio 2016 y fue cargada a la página web del Pacto Mundial, con lo que se reafirmó nuestro respaldo a este propósito.

PQRSD: Entre los meses de Enero y Febrero de 2017 se recibieron 135 PQRSD, de las cuales a la fecha se tiene registro de 128 respuestas (94,81%) y 7 registros por responder que ya se encuentran vencidos (5,19%).

ASPECTOS SOBRE LOS CUALES LA OFICINA DE CONTROL INTERNO RECOMIENDA REVISIONES Y FORTALECIMIENTO

- Es recomendable ejercer permanentemente el autocontrol, revisar constantemente los procedimientos, implementar listas de chequeo que le permita utilizarlas como herramientas de trabajo en donde puedan verificar que están cumpliendo adecuadamente sus funciones.
- Es recomendable verificar todos los registros contables con el ánimo de identificar si se presentan situaciones similares a las señaladas en la observaciones expuestas en los informes de las auditorías internas practicadas y que finalmente conlleven a subsanar la totalidad de las inconsistencias y evitar que las mismas situaciones sean recurrente. (Registros y oportunidad en



los pagos generados por descuentos a través de libranzas, legalización oportuna de anticipos de viajes, recursos recibidos en administración, oportunidad en los pagos por descuentos tributarios, cruce a nivel de terceros por registros generados por descuentos tributarios, revisión de documentos soportes en los trámites para pago de cuentas, etc.).

- ✓ Es recomendable formular las acciones de mejora incluyendo además de las detectadas en la presente auditoria, las señaladas en el informe del Revisor Fiscal.

MARÍA JOSÉ BRUGÉS GONZÁLEZ
Jefe de Control Interno.