

# CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA - CORPOGUAJIRA

## INFORME EJECUTIVO ANUAL - MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO - MECI VIGENCIA 2008

**Radicado No:** 899

### Subsistema de Control Estratégico

#### Avances

En lo que respecta a este Subsistema se resalta el compromiso de la Alta Dirección en la reconstrucción y socialización de los procesos, responsabilidades y actividades, partiendo de la identificación de los procesos, misionales, transversales, de apoyo y mejora que han sido plasmados en los planes, programas y proyectos.

Igualmente se realizaron jornadas de reinducción que permitieron la participación masiva de los directivos, servidores, se ajustaron los valores corporativos, incluyendo nuevos principios y valores, como consecuencia de ello se adopta la segunda versión del proceso de gestión de ética, materializado en el nuevo código de ética institucional, así mismo se reactivaron las campañas de sensibilización del fomento de la cultura de autocontrol y del sistema de gestión de calidad en todos los niveles dentro de la estructura organizacional, con el propósito de recabar sobre la importancia del control.

En lo que respecta a las políticas de desarrollo de talento humano, la entidad cuenta con mecanismos de ingreso, permanencia y retiro, donde se fortalece con charlas de inducción, bienestar social, estímulos, evaluación del desempeño, capacitaciones puntuales que van de la mano con el plan nacional de formación y capacitación y el plan institucional de capacitación, además, el Plan de Bienestar, generando un clima laboral óptimo en la Corporación tanto para los funcionarios como para los que están próximos a pensionarse.

La institución hace viable el modelo de gerencia pública en lo atinente a los empleados de libre nombramiento y remoción, los cuales son seleccionados mediante proceso de meritocracia.

CORPOGUAJIRA mediante Acta No.008 del Comité de Coordinación de Control Interno del día (4) de diciembre de 2008, adopta el Código de Buen Gobierno en forma autónoma, voluntaria y proactiva, que obedece al renovado compromiso con el desempeño de la Función pública que compete ejercer en el nivel directivo de la Corporación, con el objeto de lograr una gestión caracterizada por los principios de la vida pública, los elementos de la ética en la gestión pública y especialmente los principios consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia.

La institución cuenta con un Programa de Salud Ocupacional con la asesoría y acompañamiento de la aseguradora de riesgos profesionales La Previsora, permitiendo el

fortalecimiento de la seguridad industrial en la Corporación.

Por otro lado en cuanto al componente Direccionamiento Estratégico, posee un Plan de Gestión Regional Ambiental (PGAR), Plan Anual Trienal (PAT) y el Plan Operativo Anual de Inversión (POAI), donde esta inmerso la misión, visión, sus objetivos y en general, las directrices de la Institución, así mismo el manual de procesos y procedimientos donde están identificados los objetivos de cada proceso y procedimiento que se llevan a cabo en la Corporación, donde están clasificados los procesos, estratégicos, misionales, apoyo y mejora. Además por medio de la resolución No. 001025 de 27 de abril de 2006 se adoptó el Manual de Calidad.

A partir del mes de octubre de 2.008, se suscribió contrato con una firma consultora cuyo objeto obedece en brindar asesoría, establecimiento, documentación y acompañamiento técnico para ajustar el Modelo Estándar de Control Interno (MECI 1000:2005) y del Sistema de Gestión de la Calidad bajo la Norma Técnica de Calidad para la Gestión Pública (NTCGP 1000:2004), partiendo desde el diagnóstico, análisis, rediseño y validación de todos los procesos Estratégicos, Misionales, de Apoyo y Mejora, para su posterior puesta en marcha y documentación de los mismos.

Cabe anotar la suscripción del Acto Administrativo que integra el Sistema de Gestión Integrado (Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Estándar de Control Interno y Sistema de Desarrollo Administrativo y Modelo Estándar de Control Interno Contable).

En la estructura organizacional están definidos, los niveles de autoridad y delegación que se requieren. La planta de personal es global.

Constantemente se realizan capacitaciones a los funcionarios en todos los niveles en administración de riesgos optando con talleres prácticos, aprendiendo y haciendo con el propósito de monitorear los mapas de riesgos, que incidan en atacar las causas que los originan y como consecuencia reducirlos, compartirlos y eliminarlos, en razón a ello se adoptó la cartilla de administración de riesgos.

A través de las diferentes instancias (Consejo Directivo, Dirección General, diferentes Subdirecciones, Oficina Asesora Jurídica, Oficina de Control Interno, Secretaria General, Comité de Dirección, Comité de Coordinación de Control Interno y demás Comités) se orienta la Corporación con políticas de gestión socialmente responsables y transparentes.

En el entendido de la no aplicabilidad de suscribir acuerdos de gestión porque no existe obligación legal bajo el amparo de la Ley, con los Directivos, se garantiza el grado de responsabilidad pública que estos asumen ante los grupos de interés con el cumplimiento de las metas señaladas en los diferentes planes por los cuales se rige la Corporación.

Existen comités interdisciplinarios que contribuyen a dar trámite a temas que requieren la participación de las diferentes áreas de la Corporación, los cuales detallamos a continuación: Comité Paritario de Salud Ocupacional- COPASO, Comité de Archivo, Comité de Bajos, Comité de Conciliaciones, Comisión de Personal, Comité de Ética, etc.

## Dificultades

- Diseñar una estratégica que conduzcan a motivar a los funcionarios para que se apropien y hagan suyo el nuevo Sistema de Gestión Integrado que se viene implementando en pro del mejoramiento continuo.
- Materializar la adquisición de sillas y escritorios basado en el diagnóstico de la ergonomía en los diferentes puestos de trabajo con el fin que diseñe un plan para disminuir el riesgo.

## Subsistema de Control de Gestión

### Avances

Existen mecanismos de control inmersos en los diferentes instrumentos tales como los Planes Operativo debidamente desagregados del Plan Anual Trienal, los cuales se evalúan trimestralmente, mediante indicadores cualitativos y cuantitativos que permiten medir el logro de los objetivos traducidos en actividades inmersas en estos instrumentos de medición y control que contribuyan al alcance de los logros de las metas de las diferentes aéreas al interior de la Corporación.

Es importante anotar que en el Manual de Procesos y Procedimientos, están estipulados los puntos de control que se deben de tener en cuenta en cada proceso y el puntual seguimiento del mismo.

Cabe resaltar que se han establecido mecanismos de comunicación a través de ventanilla única donde se radica la información y se esparce a las diferentes dependencias al interior de la institución, para dar cabal cumplimiento a los requerimientos que emanan los diferentes usuarios externos para poder suministrar la información hasta la ocurrencia de la respuesta formal. La Institución cuenta además con una página web.

La información secundaria que se genera al interior de la organización se analiza, clasifica y se distribuye a todos los niveles a través de circulares, memorandos resoluciones, intranet, etc.

Los procesos de Rendición de Cuentas se realizan de conformidad con la normatividad vigente.

Se promueve el fortalecimiento de los Sistemas de Información a través de la implementación de mecanismos de control tales como: Resoluciones para uso de los equipos de cómputo y programas de aplicación, creación de comité Anti Tramite y Gobierno en Línea, diagnóstico y plan de acción para la implementación de gobierno en línea, que permita proveer información confiable y oportuna.

La armonización del Sistema MECI con Calidad se ha adelantado acciones en lo que respecta al levantamiento de la reseña histórica, su direccionamiento estratégico, la política y objetivo de la calidad, indicadores de gestión, alcance y planificación de la calidad, posteriormente se acentúa sobre los procesos estratégicos, misionales, apoyo y de mejora, todos compilados en el instrumento Manual de Calidad.

## **Dificultades**

? Diseñar estrategias para que la comunicación entre las diferentes áreas de trabajo y los demás funcionarios fluya, que sea de doble sentido. Es importante que tanto al cliente externo como al interno (funcionarios) de la Corporación, le sean atendidas sus peticiones en forma pertinente, eficiente y eficaz.

## **Subsistema de Control de Evaluación**

### **Avances**

La Corporación cuenta con un Plan de Auditoría, el cual se desarrolla durante el año, en este se encuentra inmerso El Plan Anual de Gestión, en donde se definen varios programas a acometer tales como: Gestión en Administración del Talento Humano, Gestión Contractual, Gestión de Evaluación del Sistema de Control Interno, Gestión de cumplimiento del Plan de Mejoramiento, Gestión en la evaluación del cumplimiento de metas PAT etc.

La Corporación cuenta con un Plan de Mejoramiento concertado por las áreas con el fin de atender los requerimientos proferidos por la Contraloría General de la República, el cual es monitoreado por la Oficina de Control Interno, obteniendo un nivel de cumplimiento satisfactorio.

El Comité de Coordinación de Control Interno, obtuvo un significativo alcance en el grado de desarrollo por la continuidad de reuniones realizadas durante la vigencia de 2.008, en cuanto al seguimiento estricto de los planes institucionales y las debilidades presentadas, proponiendo acciones de mejoramiento en forma oportuna a los responsables, materializadas en planes de mejoramiento.

## **Dificultades**

? A pesar que realizamos evaluación de desempeño a los funcionarios de carrera se debe de reiterar en los planes de mejoramiento individual que se derivan de las mismas en la búsqueda del fortalecimiento del talento humano.

## **Estado general del Sistema de Control Interno**

El Sistema de Control Interno de la Corporación Autónoma Regional de la Guajira – CORPOGUAJIRA obtuvo unos rangos de implementación avance MECI significativo.

Por Subsistemas arrojó una calificación por encima del 95%, lo que demuestra los avances realizados durante la vigencia de 2.008, especialmente en componentes ambiente de control, direccionamiento estratégico, actividades de control, entre ellos; los demás a pesar de no haber alcanzado un porcentaje relativamente alto mantienen un desarrollo satisfactorio, señalando que el Esquema Organizacional, los Planes, Métodos, Principios, Normas, Procedimientos, Mecanismos de Verificación y Evaluación adoptados, orientan a la consecución de los objetivos y metas que permitan garantizar el compromiso como autoridad ambiental, enmarcas en la Ley 99 de 1.993.

La estructura del sistema de control interno esta definida en concordancia con lo preceptuado en la Ley 87 de 1.993, el Decreto 1599 de 2.005 e integrado con el Sistema de Gestión de Calidad según lo reglado en la Ley 872 de 2.003 y demás normas

complementarias.

Es importante resaltar el alto compromiso de la Dirección en el mejoramiento continuo traducido en la materialización de los instrumentos de control y en grado sumo la participación asidua de todo su equipo de trabajo con el propósito de satisfacer los requerimientos formulados por la comunidad en general, organismos de control y demás actores de la sociedad civil en la búsqueda de la democratización de la administración pública.

Se enfatiza por parte de la Alta Dirección las reuniones periódicas de los Comités de Dirección, Comité de Coordinación de Control Interno y demás Comités que propenden en el establecimiento de mecanismos de control, tendientes a la realización del seguimiento y monitoreo a la gestión que culminan en el mejoramiento continuo.

En síntesis con el respaldo y liderazgo de la Alta Dirección se viene trabajando arduamente en formular los ajustes encaminados a implementar de una manera eficaz el Sistema de Gestión Integrado.

### Recomendaciones

Se ha realizado avance importante en el Sistema de Gestión integrado, a pesar de ello se hace necesario incrementar esfuerzos orientados a obtener su total implementación, con el empeño, dinamismo y efectivo compromiso de todos los funcionarios en la sostenibilidad del mismo, mediante la activación de campañas de motivación que contribuyan a apropiarse de este instrumento.

Diseñar estrategias que conduzcan a fortalecer el compromiso de los funcionarios y se proponga movilizar y generar pertenencia al propósito misional.

En cuanto a la Administración de Riesgos, estos están identificados, analizados, valorado etc., por ende se hace necesario elaborar Planes de Contingencia que permitan dar respuesta oportuna a la ocurrencia de situaciones riesgosas. Por otro lado monitorear periódicamente por parte de los responsables de los procesos, el Equipo de Mejora, los mapas de riesgos en aras de mitigar, reducir o transferir todo riesgo que incida de manera determinante en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

<b>Elaborado por:</b>	<b>MARIA JOSÉ BRUGES GONZALEZ</b>	<b>Fecha:</b>	<b>2/26/2009 8:53:59 AM</b>
<b>Revisado por:</b>	<b>ARCESIO JOSE ROMERO PEREZ</b>	<b>Fecha:</b>	<b>2/26/2009 9:05:31 AM</b>
<b>Elaborado por:</b>	<b>ARCESIO JOSE ROMERO PEREZ</b>	<b>Fecha:</b>	<b>2/26/2009 9:05:39 AM</b>