



## INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO

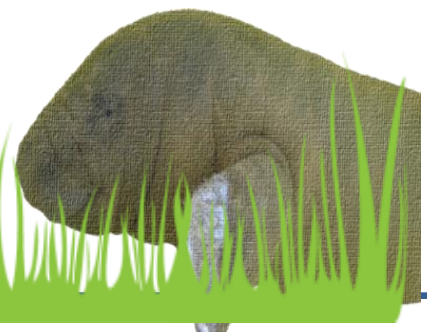
---



– LEY 1474 DE 2011-



OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO ADMINISTRATIVO





**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Período evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
ALCANCE.....	3
MARCO NORMATIVO.....	4
ESTRUCTURA DEL MECI .....	5
EVALUACION DEL MECI – ENERO 2019 – JUNIO 2019 .....	10
1. MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACION Y GESTION. ....	10
1.1 COMPONENTE TALENTO HUMANO .....	10
1.1.1 Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos.....	10
1.1.2 Desarrollo del Talento Humano. ....	11
1.2 COMPONENTE DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO. ....	17
1.2.1 Planes, Programas y Proyectos.....	19
1.2.2 Modelo de Operaciones por procesos. ....	19
1.2.3 Estructura Organizacional.....	21
1.2.4 Indicadores de Gestión.....	21
1.2.5 Políticas de Operación.....	22
1.3 COMPONENTE ADMINISTRACION DEL RIESGO .....	26
2. MODULO DE EVALUACION INSTITUCIONAL.....	28
2.1 COMPONENTE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL .....	28
2.1.1 Autoevaluación del Control y Gestión .....	28
2.2 COMPONENTE AUDITORIA INTERNA.....	30
2.2.1 Auditoría Interna.....	30
2.3 COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO .....	31
2.3.1 Plan de Mejoramiento.....	31
3. EJE TRANSVERSAL: INFORMACION Y COMUNICACIÓN .....	31
ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO.....	34
RECOMENDACIONES.....	39



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Período evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

## INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno Administrativo de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge-CVS, en cumplimiento a las disposiciones del artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, presentó y publicó el informe pormenorizado del estado del Control Interno correspondiente al periodo Junio a Octubre de 2019, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Decreto 943, del 21 de Mayo de 2014, por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI, adoptado por la Corporación a través de la Resolución No. 2-0592 de 2014. Por medio del cual se ha venido fortaleciendo el Sistema de Control Interno de la Corporación, a través de programas de auditoría que se ajustan a las directrices de esta actualización, cumpliendo con acciones que permiten controlar la planeación, gestión, evaluación y seguimiento a la entidad, facilitando su normal desarrollo e identificando los roles y responsabilidades de los participantes en este proceso. Es pertinente aclarar que, el mencionado informe se presenta y se publica en vigencia de lo establecido en la ya citada ley 1474 de 2011, la cual, en el inciso tercero del artículo 9, establece que este se deberá publicar cada cuatro (04) meses en la página Web de la entidad.

Que el señor Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas en el artículo 333 de la ley 1955 de 2019, expide el Decreto ley 2106 de 2019, “*por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar tramites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública*”, el cual, en el artículo 156 – **RESPORTES DEL RESPONSABLE DE CONTROL INTERNO** -, modifica lo establecido en el mencionado artículo 9 de la ley 1474 de 2011 y otras normas concordantes, en lo que tiene que ver, entre otras cosas, con la periodicidad en que deberá publicarse el informe de evaluación independiente del estado del sistema de Control Interno, de acuerdo con los lineamientos que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública, estableciéndose en la nueva disposición normativa, una periodicidad de seis (06) meses, razón por la cual, se procede a publicar el respectivo Informe Pormenorizado de Control Interno, correspondiente al segundo semestre de 2019, basados en los lineamientos establecidos por la función pública mediante Circular Externa No. 100-006 de 2019.

La CVS se encuentra en proceso de implementación del Modelo MIPG, el seguimiento pormenorizado a esta etapa de transición por parte de la Oficina de Control Interno Administrativo - OCIA, se enmarca en los postulados del MIPG, sus siete (7) dimensiones, de las cuales hace parte el control interno, las políticas definidas para cada dimensión, y las cuatro (4) líneas de defensa de que trata este modelo.

Este informe se continúa presentando bajo la estructura del Modelo MECI, enfocado en la séptima dimensión de control interno dentro del MIPG, en línea con las buenas prácticas que referencia el Modelo COSO, y actualizado en un esquema de cinco (5) componentes: 1) Ambiente de Control, 2) Evaluación del Riesgo, 3) Actividades de Control, 4) Información y Comunicación y 5) Actividades de Monitoreo.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Período evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

## **ALCANCE**

En el presente informe se reporta la evaluación del período comprendido entre los meses Julio a Diciembre de 2019, con base en lo dispuesto en el MECI, esto es, seguimiento a los dos (2) módulos y un (1) eje transversal que componen la estructura del mismo.

Debe considerarse que las normas ISO 9001 y 14001, tienen una nueva versión a 2015 y por ello, se ha determinado implementar y mantener un Sistema de Gestión de la Calidad – SGC, bajo las normas técnicas colombianas ISO 9001 2015 por medio la cual la CAR-CVS busca certificarse, lo cual pone de manifiesto el trabajo por un mejoramiento continuo de nuestros procesos institucionales, para seguir apostándole a ser una organización de alto desempeño al amparo de nuestro eslogan institucional Córdoba Hídrica y biodiversa.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Período evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

## **MARCO NORMATIVO**

- Ley 87 de 1993
- Decreto 1537 de 2001
- Ley 1474 de 2011
- MECI 2014 – Decreto 943 del 21 de mayo de 2014
- Ley 1712 de 2014 y su decreto reglamentario No.103 de enero de 2015
- Decreto 1083 de 2015
- Ley 1753 de 2015
- Decreto 648 de 2017
- Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Además del marco normativo, hay una serie de herramientas institucionales que aportan a la presentación de este informe, entre las que encontramos:
- Plan de Acción CVS 2016-2019
- Sistema de Gestión de Calidad
- Plan Anual de Auditoría, los Informes de las auditorías externas realizadas por la Contraloría General de la República y los Informes de las auditorías internas realizadas por la Oficina de Control Interno
- Mapas de Riesgos
- Auditorías Internas
- Planes de Mejoramiento a las auditorías internas y externas.
- Informes del Plan Anticorrupción; de austeridad en el gasto; control interno contable; actividad litigiosa; informe semestral sobre el estado de las PQR's, entre otros informes de Ley.
- Informes de austeridad en el gasto.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

## **ESTRUCTURA DEL MECI**

### **Aspectos Legales.**

La corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y San Jorge, fue creada como establecimiento público mediante la Ley 13 de 1973, posteriormente pasa a ser un ente Corporativo de carácter público a través de la ley 99 de 1993, con jurisdicción sobre todas las entidades territoriales del Departamento de Córdoba. Está dotada de autonomía administrativa y financiera, con patrimonio propio y personería jurídica y le corresponde por ley, administrar, dentro del área de su jurisdicción el medio ambiente y los recursos naturales renovables y propendiendo por el desarrollo sostenible, de conformidad con las disposiciones legales y las políticas del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial; por lo tanto, no está adscrita ni vinculada a ningún Ministerio o Departamento Administrativo. Forma parte del Sistema Nacional Ambiental (SINA), en cuya cabeza está el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial, quien orienta y coordina su acción de manera que resulte acorde con la política ambiental nacional.

### **Institucionalidad.**

De acuerdo con lo previsto en el Decreto 648 y 1499 de 2017, el Sistema de Control Interno de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge-CVS, ha mantenido un desarrollo sostenido, propendiendo por el aseguramiento y mantenimiento de la calidad, siendo una constante la actualización y mejora continua de sus procesos para el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales. Para el funcionamiento del Sistema de Gestión de la Calidad establecido en la Entidad y su articulación con el Sistema de Control Interno, la entidad ha continuado con la implementación del Modelo de Planeación y Gestión (MIPG), acorde con lo establecido en el Manual Operativo, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, el cual está integrado por 7 dimensiones, a saber:

- a. Dimensión Talento Humano.
- b. Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- c. Dimensión Gestión con Valores para el Resultado.
- d. Dimensión Evaluación para el Resultado.
- e. Dimensión Formación y Comunicación.
- f. Dimensión Gestión del Conocimiento e Innovación.
- g. Dimensión Control Interno En la CAR.

La metodología del MIPG, fue socializada por la Oficina Asesora de Control Interno Administrativo a los miembros del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, estableciéndose el compromiso de realizar el autodiagnóstico cuyo resultado pueda servir como herramienta inicial en la implementación del MIPG en esta Corporación coordinado por la oficina de planeación a lo cual esta oficina para el periodo rendido realizó seguimiento.

**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
 INTERNO  
 ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
 de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

De acuerdo con el Manual Operativo MIPG 2017, la dimensión de Control Interno se desarrollará a través del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, el cual fue actualizado en el marco general de MIPG y fundamentado en 5 componentes:



Fuente: MIPG

A continuación de manera resumida se reflejan acciones adelantadas en la entidad, de acuerdo a la estructura del Modelo Estándar de Control Interno. Los resultados que a continuación se describen, son producto de la medición realizada en el formulario único de reporte de avance a la gestión-FURAG en los días 12 de febrero y 12 de marzo de 2019, el cual fue diligenciado por el Asesor de Control Interno en los tiempos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP.

Los resultados se soportan de la información registrada por la Entidad la cual fue validada a través del aplicativo FURAG, dicha evaluación se llevó a cabo con el fin de establecer el índice de desempeño del Sistema de Control Interno y de cada uno de sus componentes, y el nivel del avance de la implementación del MIPG, Los resultados del reporte del FURAG para la vigencia 2018 se siguen teniendo en cuenta para la mejora en los procesos de gestión en esta CAR, toda vez que enviados los resultados de la medición correspondiente a la actual vigencia, esta oficina seguirá tomando en cuenta los resultados obtenidos, mientras llega el reporte del DAFP para el periodo vigente, es por tal razón que a continuación se describen de manera resumida los últimos resultados producto del reporte para la vigencia inmediatamente anterior.

Resultados por componentes:

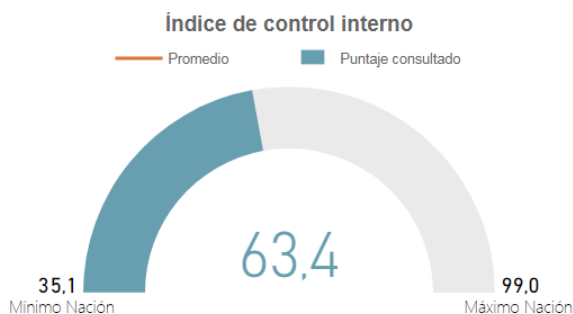
**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

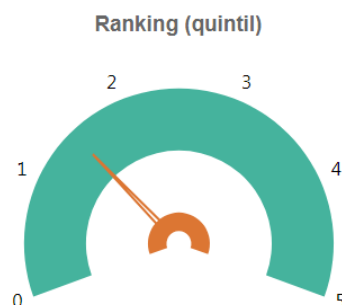
**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**



**Nota:** El promedio del sector sólo aparece para consultas por entidad de la Rama Ejecutiva, para las demás consultas por entidad el promedio del sector corresponde al promedio general.



**Nota:** La información de este gráfico solamente es válida para consultas por entidad.

Para entender de una mejor manera los resultados de la evaluación por componentes del MECI para la vigencia 2018 es importante precisar lo siguiente:

**Componente de Ambiente y Control:**

Este componente busca asegurar que la entidad disponga de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno. Esto se logra con el compromiso, liderazgo y los lineamientos de la alta dirección y del comité institucional de coordinación de control interno. Garantizar un adecuado ambiente de control requiere, adicionalmente, definir el rol de cada una de las instancias que participan en la definición y ejecución de las acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo.

**Componentes de gestión del riesgo.**

Este segundo componente hace referencia al ejercicio ejecutado bajo el liderazgo del equipo directivo y de todos los servidores de la entidad, y permite identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales. Este componente, requiere que la alta dirección canalice las oportunidades que surgen para que se reflejen en la estrategia y los objetivos, y formular planes que permitan su aprovechamiento.

**Componente de actividades de control.**

El tercer componente hace referencia a la implementación de controles, esto es, de los mecanismos para dar tratamiento a los riesgos, a través de actividades como, determinar acciones que contribuyan a mitigar los riesgos, implementar políticas de operación mediante procedimientos u otros mecanismos que den cuenta de su aplicación en materia de control y fortalecer el desarrollo de las actividades de control a partir del desarrollo de las otras dimensiones de MIPG.

**Componente de información y comunicación**

Este componente del control verifica que las políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos dentro y en el entorno de cada entidad, satisfagan la necesidad de divulgar los resultados, de mostrar mejoras en la gestión administrativa y procurar que la información y la comunicación de la entidad y de cada proceso sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor y grupos de interés.



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

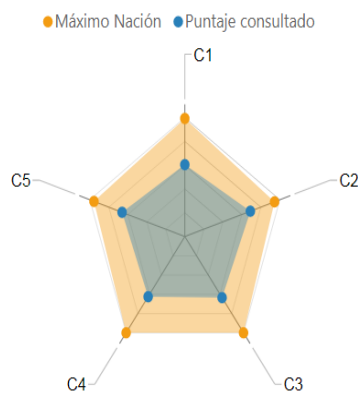
**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

**Componente de actividades de monitoreo**

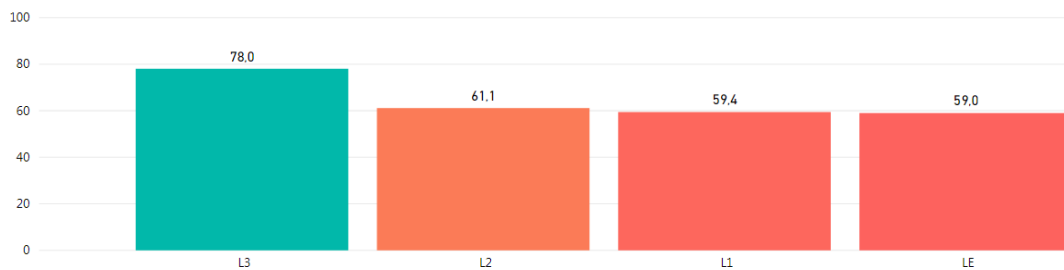
Este componente comprende las actividades se pueden dar en el día a día de la gestión institucional o a través de las evaluaciones periódicas (autoevaluación, auditorías), y su propósito es valorar: (i) la efectividad del control interno de la entidad pública; (ii) la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; (iii) el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos; (iv) los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias, y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la entidad pública.

De esta forma, la evaluación permanente del estado del SCI implica el seguimiento al conjunto de dimensiones del modelo, de tal manera que la autoevaluación y la evaluación independiente se convierten en la base para emprender acciones para subsanar las deficiencias detectadas y encaminarse en la mejora continua (COSO, 2013: 143).

**COMPONENTES DEL MECI:**



Componente	Puntaje consultado	Máximo Nación
C1: CONTROL INTERNO: Ambiente propicio para el ejercicio del control	59,9	98,3
C2: CONTROL INTERNO: Evaluación estratégica del riesgo	68,3	93,5
C3: CONTROL INTERNO: Actividades de control efectivas	62,8	99,0
C4: CONTROL INTERNO: Información y comunicación relevante y oportuna para el control	61,9	99,0
C5: CONTROL INTERNO: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	65,4	94,7



**Nota:** Los colores en este gráfico no representan un alto o bajo desempeño, sino un ranking de las líneas de defensa a partir de los puntajes de la consulta.

Id índice	Descripción
LE	CONTROL INTERNO: Línea Estratégica
L1	CONTROL INTERNO: Primera Línea de Defensa
L2	CONTROL INTERNO: Segunda Línea de Defensa
L3	CONTROL INTERNO: Tercera Línea de Defensa



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



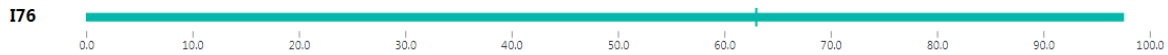
**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Período evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**



Los resultados obtenidos para la evaluación FURAG tomó como referencia la implementación del MIPG en sus siete dimensiones en las entidades del Estado, la séptima dimensión corresponde al Control Interno, y se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI, el cual fue actualizado en función de la articulación de los Sistemas de Gestión y de Control Interno que establece el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 (PND 2014-2018). Es de anotar que la CAR-CVS aún no ha adoptado el modelo en mención, pero viene trabajando con la herramienta de autodiagnóstico para ir implementando las políticas contenidas en sus dimensiones, con el fin de que a corto plazo sea adoptado. La Corporación fue evaluada con lo implementado a la fecha de corte de 31 de diciembre de 2018.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

**EVALUACION DEL MECI JULIO 2019 – DICIEMBRE 2019**

**1. MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN.**

**1.1 COMPONENTE TALENTO HUMANO**

Todas las personas que laboran en la Corporación, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

**1.1.1 Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos**

Para la vigencia 2019, El Asesor de Control Interno recomendó que se adopte, de acuerdo con las nuevas orientaciones impartidas desde el DAFP, el Código de Integridad que reemplaza el Código de Ética y Buen Gobierno. La organización debe actualizarse de acuerdo con las orientaciones que se impartan y que nos apliquen, por conveniencia y por qué es importante realizar actividades para que, a partir de los resultados de una evaluación actualizada, se identifiquen y documenten las debilidades y fortalezas.

Aplicar las estrategias de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad, debe ser un propósito en el corto plazo, para lo cual es necesario el establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación.

Se recomendó dar desarrollo a los siguientes planes institucionales: Plan Estratégico de Recursos Humanos, Planes anuales de vacantes, Previsión del Recurso Humano, Capacitación, y Bienestar Social de Incentivos y de Vacaciones. Lo anterior teniendo en cuenta los lineamientos dados por el DAFP en cuanto a la implementación del MIPG.

Así mismo se recomendó la implementación de los acuerdos de gestión para la vigencia 2019, es de anotar que no fueron suscritos en el nivel directivo los acuerdos mencionados para la vigencia 2018.

En relación a los compromisos y protocolos, el área de talento humano trabajo en la actualización y realización de las siguientes labores:

- a. Realización de la actualización del manual de funciones según decreto 815 del 2018.
- b. Elaboración del plan de previsión de recurso humano de la corporación.
- c. Elaboración del plan de capacitación de la corporación.
- d. Elaboración del Plan de incentivos y bienestar de la corporación.
- e. Realización del nuevo modelo de evaluación de desempeño 617 del 2018.
- f. Realización de Código de integridad de los servidores públicos de la corporación.
- g. Se actualizo el Manual de Planta de Personal GA-MA-01.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

### 1.1.2 Desarrollo del Talento Humano.

La gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo. Son las personas, sus conocimientos, experiencias y habilidades, las que permiten movilizar a la Corporación hacia el logro de sus cometidos.

Para lo anterior, con el fin de fortalecer el Sistema de Control Interno en esta área se recomienda acudir a las herramientas e instrumentos técnicos dispuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y que debe liderar la dependencia de Administrativa, así:

- Guía para la Gestión Estratégica de Talento Humano
- Guía de administración Pública – ABC de situaciones administrativas
- Guía de administración Pública – Prima técnica de empleados públicos
- Matriz y plan de acción para la Gestión Estratégica de Talento Humano.
- Guía para establecer o modificar el Manual específico de funciones y de competencias laborales
- Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público
- Sistema de Estímulos, orientaciones metodológicas
- Readaptación laboral, lineamientos de política y guía de ejecución
- Guía para la Gestión de Empleos de Naturaleza Gerencial
- Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión

Para este Componente se recomienda fortalecer lo siguiente:

- Incluir en el nivel estratégico de la estructura de la entidad el área de Talento Humano.
- Establecer mecanismos que permitan evaluar las competencias de los funcionarios, mediante resoluciones o convenios, que al tiempo cuenten con el acompañamiento del DAFP.
- Que el área de Talento Humano establezca indicadores actualizados y confiables, que sirva a la Dirección General como parámetro en la toma de decisiones respecto a su equipo directivo, y estos a su vez respecto a sus equipos de trabajo.
- Establecer los acuerdos de gestión para cada vigencia, de tal manera que estos al ser concertados, se puedan evaluar los compromisos pactados.
- Establecer mecanismos de evaluación periódica que le permita al usuario evaluar la atención recibida, para ello se recomienda el establecimiento de un área de atención al usuario.
- En cuanto al PIC, tener en cuenta la oferta del sector de Función Pública.
- En el plan de capacitación se recomienda tener en cuenta los siguientes aspectos:
- Actividades de integración cultural.
- Actividades de relevancia internacional.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

- Actividades de derechos humanos.
- Actividades de gobierno en línea.
- Actividades en innovación.
- Participación ciudadana.
- Bilingüismo
- Fortalecer el plan de bienestar e incentivos con las siguientes actividades:
- Incentivos para los gerentes públicos.
- Incentivos para equipos de trabajos.
- Actividades artísticas y culturales.
- Promoción de programas de viviendas.
- Actividades relacionadas con el cambio organizacional.
- Actividades relacionadas con cultura organizacional.
- Actividades relacionadas con trabajo en equipo.
- Fortalecer la divulgación de servicios y porcentaje de beneficios implementado con los servidores.
- Considerar el tele trabajo como una alternativa de apoyo a la gestión institucional.
- Establecer estrategias que faciliten la gestión de conflictos por parte de los gerentes públicos.
- Establecer estrategias para gestionar el bajo desempeño de los gerentes públicos cuando el caso lo requiera.
- Fortalecer el procedimiento de inducción lo relacionado con Seguridad y salud en el trabajo.
- Socializar el Plan Institucional de Capacitación -PIC y el Plan de Bienestar. Adoptarlos, socializarlos y evaluar el impacto. Es importante precisar que su publicación debe hacerse cada año de manera actualizada en el portal web institucional, los cuales deben estar disponibles al 31 de enero de cada año.
- Fortalecer el fomento de la cultura del buen clima organizacional, el cual permite la creación de condiciones favorables para el desarrollo de la estrategia definida en el direccionamiento estratégico. Se recomienda realizar medición de la cultura y el clima laboral.
- Disponer de un mecanismo digital que permita identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural y los grupos internos de trabajo; así como generar reportes inmediatos sobre el tipo de vinculación, nivel, código y grado; la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género; los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles; identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal, diferenciando requisitos de estudios y experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos; identificar las personas en situación de discapacidad, de pre-pensión, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical, entre otros temas.
- Tener en cuenta al elaborar un plan estratégico integral y articulado de talento humano, cada una de sus actividades y evaluar su eficacia. Este Plan Estratégico Integral debe incluir un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos; un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación; un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta y al que se le evalúa la eficacia de su implementación; un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia; el plan debe de incluir el monitoreo



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

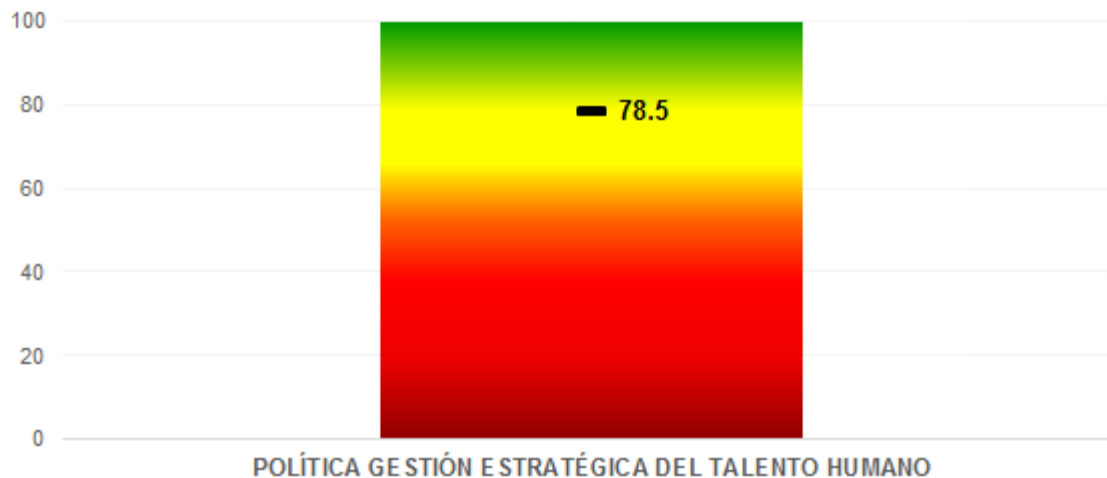
**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia; se debe considerar el proceso de Evaluación del Desempeño que se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas y se evalúa la eficacia de su implementación; incluye el plan de Inducción y Reinducción evaluando su eficacia; debe contener el tema de Clima y Cultura organizacional, que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia, entre otros temas.

- Se debe contar con un sistema, mecanismo o aplicativo, con los registros electrónicos de las hojas de vida que permiten contar con información oportuna y confiable.
- Se recomienda realizar la reinducción a más tardar cada dos años con la participación del 100% de los servidores y evaluar su eficacia.
- Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual de todos los servidores públicos.
- Realizar actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucre la participación entre el 76% y el 100% de los servidores vinculados a la planta de cargos.



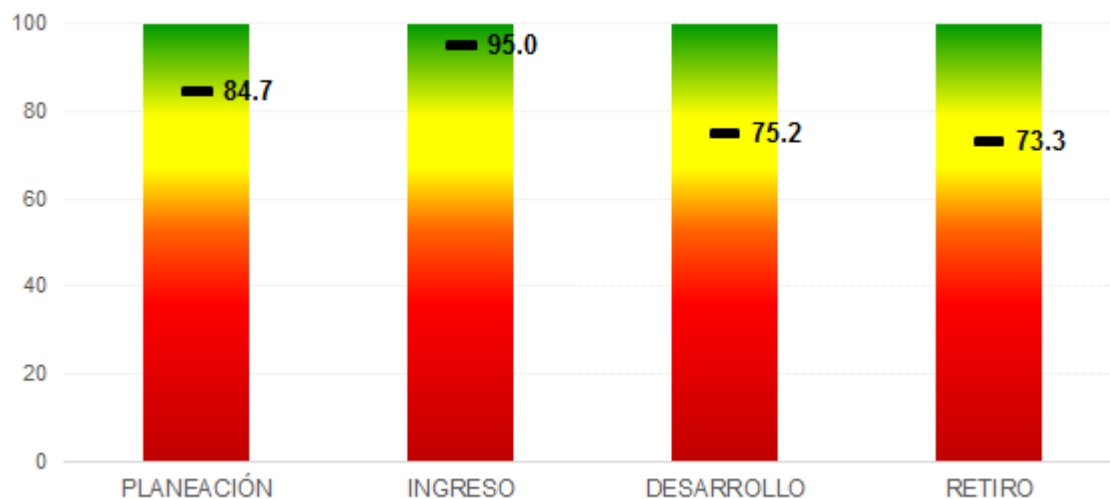
**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

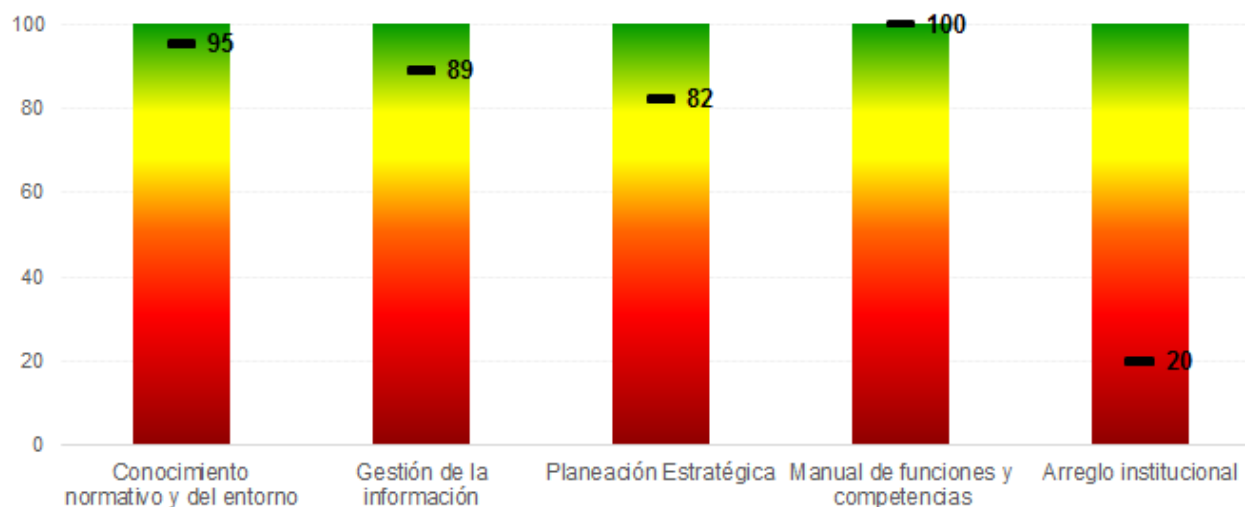
**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**



Categorías del componente 1:  
**PLANEACIÓN**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

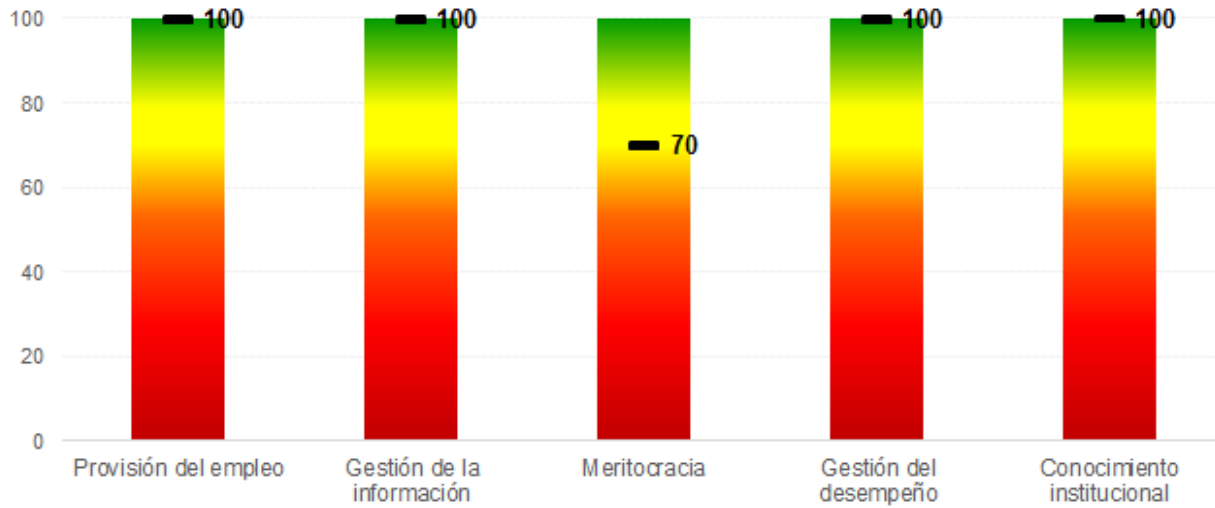
**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

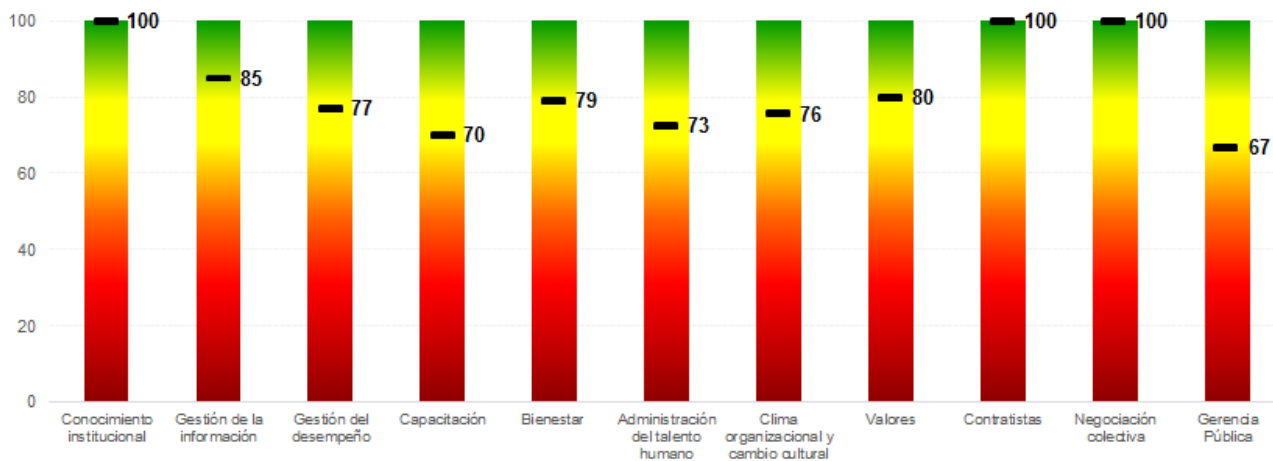
**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

**Categorías del componente 2  
INGRESO**



**Categorías del componente 3:  
DESARROLLO**





**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

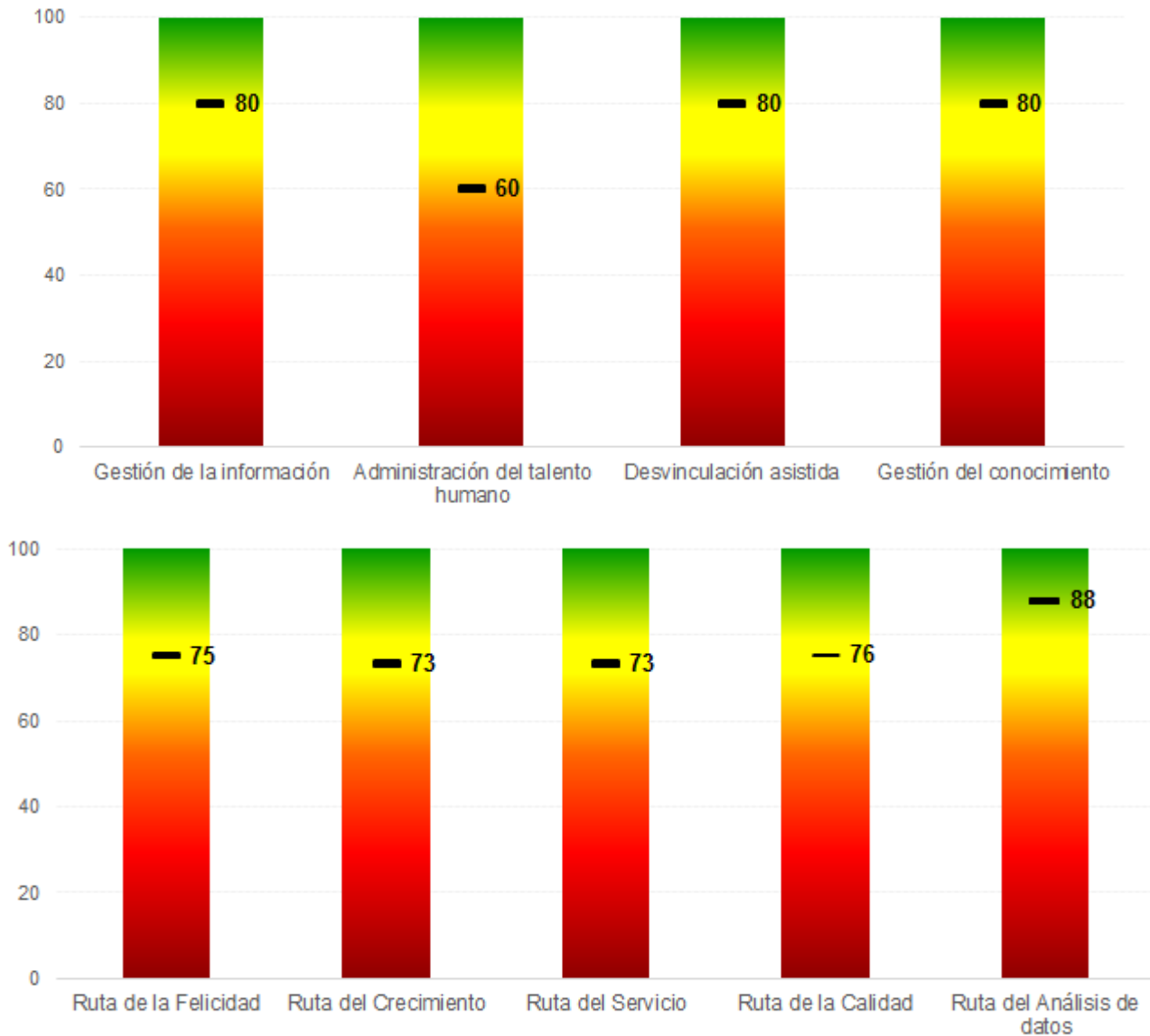
**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

**Categorías del componente 4:  
RETIRO**



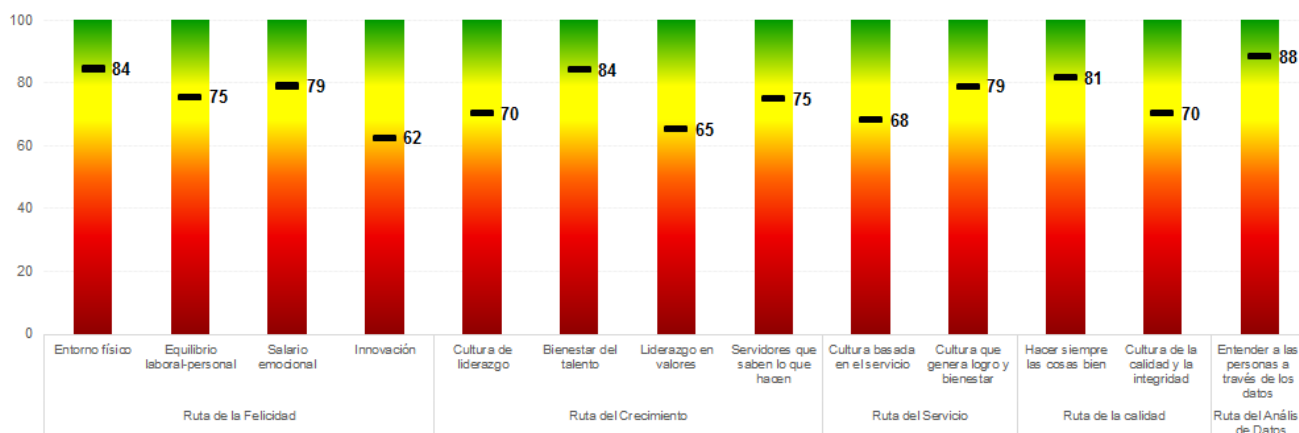
**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**



La Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge CVS posee políticas administrativas, manuales de funciones, y programas, los cuales definen las orientaciones y actividades que generan participación, creatividad, sentido de pertenencia, satisfacción y competencias al personal de la institución, realizando procesos de inducción al personal nuevo que se vincula a la planta de personal conforme lo estipulado en el Manual de planta de Personal.

La Unidad de Talento Humano, durante el periodo objeto de seguimiento del presente informe ejecutivo, dio cumplimiento a las normas vigentes por el gobierno nacional tales como la Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005, Decreto 1567 de 1968, Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 modificada por el decreto 648 del 2017 los cuales contemplan dentro de ellos los planes y programas en la gestión del Talento Humano

## 1.2 COMPONENTE DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.

Es el conjunto de Elementos de Control que, al interrelacionarse, establecen el marco de referencia que orienta la Entidad Pública hacia el cumplimiento de su misión, el alcance de su visión y la conduce hacia el cumplimiento de sus objetivos globales. A continuación, se relacionan los elementos que hacen parte de este componente:

- a. Elemento Planes y Programas.
- b. Elemento Modelo de Operación por Procesos.
- c. Elemento Estructura Organizacional.

Al realizar la evaluación a estos elementos tenemos como resultado que, este es uno de los componentes con mayor fortaleza en la CAR-CVS, sin embargo, al respecto se recomienda lo siguiente:

- Se deben identificar los grupos de interés de la entidad (Un **grupo de interés** es un conjunto de personas, organizadas en torno a un **interés** común, con el fin de actuar conjuntamente en



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

defensa del mismo.), esto es, los ciudadanos u organizaciones sociales que, por su actividad, son afectados o tienen interés de participar en la gestión de la entidad.

- Se debe establecer y priorizar variables que permitan caracterizar (identificar, segmentar y reconocer) sus **grupos de valor** (Medición estadística, mediante la cual se pueden clasificar y asociar conjuntos de personas con características similares) y, especialmente, sus derechos, necesidades y problemas.
- Levantar la información necesaria para la identificación y caracterización de los grupos de valor y el conocimiento de sus necesidades, detectando si ya cuenta con dicha información y en qué fuentes se encuentra, o de ser necesario, definir procedimientos y herramientas para su obtención.
- Clasificar los grupos de personas (naturales o jurídicas) dependiendo de características similares (necesidades, problemas, ubicación territorial, entre otras).
- Identificar, los problemas o necesidades de los grupos de valor, con precisión, pertinencia y prioridad, teniendo presente el propósito fundamental, mediante procesos participativos.
- Identificar el conocimiento tácito y explícito de la entidad, así como el conocimiento de los servidores públicos (formación, capacitación y experiencia) que posteriormente permitirá la difusión del conocimiento, la generación de proyectos articulados y el desarrollo de los procesos de la organización.

El ejercicio de caracterización de ciudadanos surge de la necesidad de diseñar e implementar de manera más eficiente la prestación del servicio de la corporación a sus usuarios. Para ello es necesario identificar las características, necesidades, intereses, expectativas y preferencias de estos, en virtud de generar acciones más focalizadas hacia la calidad del servicio, responder y retroalimentar satisfactoriamente el mayor número de requerimientos (PQRSD) y, finalmente, lograr una participación de los grupos de valor frente a los objetivos de la Entidad. Así como, la definición de mecanismos que permitan el acceso a los servicios de información por parte de los diferentes grupos de interés, contemplando características de accesibilidad, seguridad y usabilidad corresponde al lineamiento canales de acceso a los componentes de información

En relación con los sistemas de información misionales dirigidos hacia el ciudadano, se deben definir criterios de accesibilidad y usabilidad.

La corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge –CVS en cumplimiento de lo establecido en el decreto 1200 de 2004, por el cual se determinan los instrumentos de planificación ambiental y se adoptan otras disposiciones, elaboró el Plan de Acción Institucional PAI 2016 – 2019, dicho instrumento de planeación fue presentado ante el consejo directivo de la corporación y aprobado mediante acuerdo N° 287 de 14 de Junio de 2016, el cual contiene entre otros los siguientes capítulos:

- a. Marco de referencia.
- b. Diagnóstico.
- c. Síntesis Ambiental.
- d. Acciones operativas.
- e. Plan Financiero.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

f. Mecanismos de seguimiento y evaluación.

### 1.2.1 Planes, Programas y Proyectos

Teniendo en cuenta las necesidades ambientales del Departamento de Córdoba y con el fin de dar atención a cada una de ellas, la Corporación en el PAI 2016 – 2019 estableció 5 líneas estratégicas, donde encontramos, Biodiversidad, Cambio climático, Buen gobierno para la gestión ambiental, Gestión ambiental, ordenamiento sectorial y urbano, Gestión integrada del recurso hídrico, 8 programas , 1. La biodiversidad en función de servicios ecosistémicos y sostenibilidad del territorio, 2. Gestión de riesgo, adaptación y mitigación frente al cambio climático, para la reducción de la vulnerabilidad del territorio, 3. Recurso hídrico y manejo integrado, 4. Conectividad hidrológica, 5. Institucionalidad fortalecida para la gestión ambiental y el buen gobierno, 6. Ordenamiento ambiental y nueva visión del desarrollo territorial, 7. Lo urbano, productivo y marino armonizado con la oferta ambiental, 8. Gestión Integral del Recurso Suelo en el departamento de Córdoba, y 23 proyectos con los que se espera dar cumplimiento a lo establecido en este Plan de Acción.

Cabe destacar que para la realización del PAI 2016-2019 se tuvo en cuenta los principios de transparencia, democracia y participación ciudadana ya que se contó con la participación de la comunidad en sus diferentes actores, lo que demuestra que este instrumento de planeación fue plenamente concertado con la comunidad.

Desde la Oficina de Control Interno, se realiza el seguimiento y evaluación a los informes de gestión semestrales que reportan el avance en la ejecución física y financiera de los programas, proyectos y actividades, bajo el liderazgo de la consolidación de la información por parte de la Subdirección de Planeación Ambiental. Al respecto se informa que no se presentan inconvenientes en el cumplimiento de los compromisos de seguimiento.

En este ítem se recomienda fortalecer la metodología de Medición de satisfacción del usuario y partes interesadas; la posterior socialización de resultados y la toma de decisiones con base en dicha medición.

### 1.2.2 Modelo de Operaciones por procesos.

Desde el año 2010, la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge – CVS, estableció un Sistema Integrado de Gestión de la calidad, entendido este como un conjunto articulado de herramientas de gestión, que permiten a la Corporación el logro de sus objetivos institucionales, el cumplimiento de los fines esenciales del Estado y el mejoramiento de la calidad y servicios a cargo de la Entidad.

Al considerar el proceso como una secuencia ordenada de actividades interrelacionadas para agregar valor, tomando como enfoque y prioridad fundamental al ciudadano como el eje fundamental de la gestión, se requiere que cada líder de proceso se reúna con su equipo de trabajo para actualizar los



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

procedimientos de los procesos que están a su cargo en el Sistema de Gestión de la calidad, de conformidad a la normatividad vigente, que aún no se encuentran reflejados en el sistema.

Los Indicadores establecidos en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad asociados a todos los procesos son 44 los cuales en un 90% vienen cumpliendo con la meta establecida en cada proceso, y de esta forma se está dando cumplimiento a los 4 objetivos de calidad (Administrar y conservar los recursos naturales, Trabajar en pro de la satisfacción del cliente, Mejorar continuamente la eficacia, eficiencia y efectividad del SIGCA, Garantizar la competencia del talento humano de la Corporación). Se han venido desarrollando acciones de Mejora que se han desarrollado para la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos y servicios de la Corporación, se tiene:

- Con el fin de desarrollar, con mayor eficacia las actividades de cada proceso se han continuado con el mejoramiento en la articulación de las diferentes dependencias.
- Se continúa con estrategias de comunicación orientadas a mejorar la comunicación interna de la Corporación con el objeto de mejorar la eficacia del SIGCA.
- Se contrató consultoría por intermedio de la invitación pública 013 de 2018 “DIAGNOSTICO DE AVANCE Y APOYO A LA TRANSICIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA ISO 9001:2015” para hacer los ajustes necesarios al SIGCA y prepararnos para el proceso de certificación.
- Se ha realizado seguimiento en el cumplimiento actual de la norma ISO 9001: 2015 en procesos del SIGCA, por medio de la verificación y revisión de documentos que hacen parte de los mismos y reunión con los líderes de los procesos donde la norma ha presentado mayores cambios.
- Se realizado seguimiento al apoyo técnico en la aplicación de los ajustes necesarios para garantizar el cumplimiento de la norma, por medio de la revisión y ajustes de documentos del sistema que afectan directamente por ser cambios en los requisitos, como lo son los del proceso de Gestión estratégica, Gestión de la Calidad y Control Interno.
- Se sensibiliza sobre los cambios de la norma a todo el personal, donde se explicaron los ajustes que se encuentran en los requisitos de la nueva versión de la norma, en comparación con la anterior versión y se analizaron las fases por implementar para lograr una transición exitosa.
- Se realizó seguimiento a la medición de los indicadores para cada proceso establecidos en el sistema de Gestión de calidad, de acuerdo con la periodicidad establecida para cada proceso, reporte que se realiza en las diferentes fichas técnicas y por los responsables de cada proceso, de acuerdo a su revisión periódica establecidas por sus diferentes líderes de proceso, con el fin de garantizar el logro de sus objetivos.
- Se sensibiliza a los Jefes de Dependencias a través de mensajes alusivos al autocontrol y autoevaluación, a su equipo de trabajo y de manera permanente, para que este se convierta en el actuar del día a día como mecanismo de consecución de los objetivos misionales, se viene desarrollando la campaña “haciendo las cosas bien” alusiva al autocontrol a toda la Corporación. La oficina de Control Interno promueve la cultura del autocontrol, dando cumplimiento a uno de los principios del Modelo Estándar de Control Interno, sensibilizando a todos los Jefes de Áreas y a todos los funcionarios y contratistas sobre el ejercicio del principio



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

del Autocontrol, como pilar básico e importante que garantiza la efectividad del Sistema de Control Interno, incentivando en los funcionarios la capacidad para desarrollar todos su propio trabajo, evaluar, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para de esta manera dar un adecuado cumplimiento de los resultados de la institución. Así mismo se ha realizado fomento de la cultura de autocontrol a través de grupos de chat, correo institucional y cartelera de la Corporación con mensajes alusivos a este principio, con miras a contribuir al mejoramiento de sus actividades diarias, y recomendaciones en cada una de las auditorías sobre la cultura del autocontrol para el mejoramiento continuo, y de práctica permanente para que este se convierta en el actuar del día a día.

En este ítem se recomienda:

- Promover jornadas de sensibilización sobre los cambios en los procedimientos que se darán ante la certificación según la norma ISO 9001 2015, a todo el personal de la Corporación, en donde se expliquen los ajustes que se encuentran en los requisitos de la nueva versión de la norma en comparación con la versión anterior y se analicen las fases a implementar para lograr una transición exitosa.
- Socializar los resultados de la última auditoría interna realizada por la consultoría contratada, como diagnóstico de avance y apoyo a la transición e implementación de la norma ISO 9001 2015.
- Brindar acompañamiento y asesoría a los líderes de procesos en la actualización de sus procedimientos.

### **1.2.3 Estructura Organizacional.**

La estructura orgánica de la CVS fue adoptada mediante acuerdo de Consejo Directivo No. 302 de fecha del 15 de noviembre del año 2016, constituyéndose en el proceso de modernización institucional, los 10 órganos y 8 áreas que facilitan la adecuación de la organización interna y el funcionamiento de la entidad, a las actuales políticas sobre ambiente y desarrollo sostenible, además de fortalecer su institucionalidad.

Esta nueva estructura orgánica acoge dentro de su modelo organizacional, los procesos o procedimientos que se ejecutan en las áreas funcionales, y establece con claridad la jerarquía entre las diferentes dependencias de la Corporación.

### **1.2.4 Indicadores de Gestión.**

Actualmente se cuenta con el Plan de Gestión Ambiental Regional –PGAR-; el Plan de Acción Cuatrienal –PA-; el instrumento de medición desarrollado por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible denominado, Índice de Evaluación del Desempeño Institucional –IEDI-; así mismo se da respuesta a las preguntas que se formulan desde el DAFP, el cual adoptó el aplicativo FURAG II, en el cual se evalúan las entidades del orden nacional recolectando la información sobre el avance del Sistema de Control Interno en todas las entidades.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

Estos sistemas o instrumentos de seguimiento, evaluación y control, contienen indicadores que reflejan los resultados de la gestión institucional, los productos que ellas generan y el conocimiento de la percepción de los servidores públicos, en diferentes ámbitos. Entender que son los indicadores de gestión, de producto y de efecto, así como la diferencia entre seguimiento y evaluación, es de vital importancia institucional.

El Plan de Acción Institucional – PAI 2016 - 2019 está compuesto por 8 Programas y 23 proyectos, cuyo avance de meta física y financiero con corte a Diciembre 31 de 2019, fue de 98,3% y 94,1%, respectivamente. Una vez revisada y ajustada la Matriz Física y Financiera se pudo verificar que se viene dando cumplimiento al PAI, y sus resultados han sido expuestos en el respectivo informe de gestión.

### **1.2.5 Políticas de Operación**

Las políticas de Operación son guías de acción que definen los límites y parámetros necesarios para ejecutar los procesos y actividades en cumplimiento de la función, planes, programas, proyectos y políticas de la administración del riesgo, previamente definidos por la organización.

Para la definición de políticas de operación, nos hemos basado en los objetivos de las cinco líneas estratégicas del PGAR 2007-2019 y en el Plan de Acción 2016-2019, entre los cuales se define el direccionamiento estratégico estableciendo la misión, visión, la armonización y articulación con el nivel nacional, regional y local.

En el cumplimiento de este elemento se tienen definidos sus procedimientos dentro del Sistema de Gestión de Calidad, a través de un Manual de procedimiento para cada proceso adoptado mediante Resolución No. 1.5731 del 25 de octubre de 2011 el cual sirve como medio de guía para las acciones que se realizan al interior de la CVS. Además, se establecen los parámetros para la realización de cada una de las actividades que garantizan una valoración objetiva asociada a cada proceso, los cuales se encuentran inmersos en el Sistema Integrado de Gestión de calidad, al igual que también define sus políticas de calidad y política institucional de administración del riesgo, divulgadas en el mismo Sistema Integrado de Gestión de Calidad - SIGCA.

Evaluado este ítem el Asesor de Control Interno Administrativo recomienda se tengan en cuenta las recomendaciones incluidas en el informe correspondiente al periodo julio – octubre de 2019, a saber:

- En lo relacionado con el diagnostico de capacidades y entornos, realizar un análisis interno que permita hacer una revisión de aspectos tales como el talento humano,



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

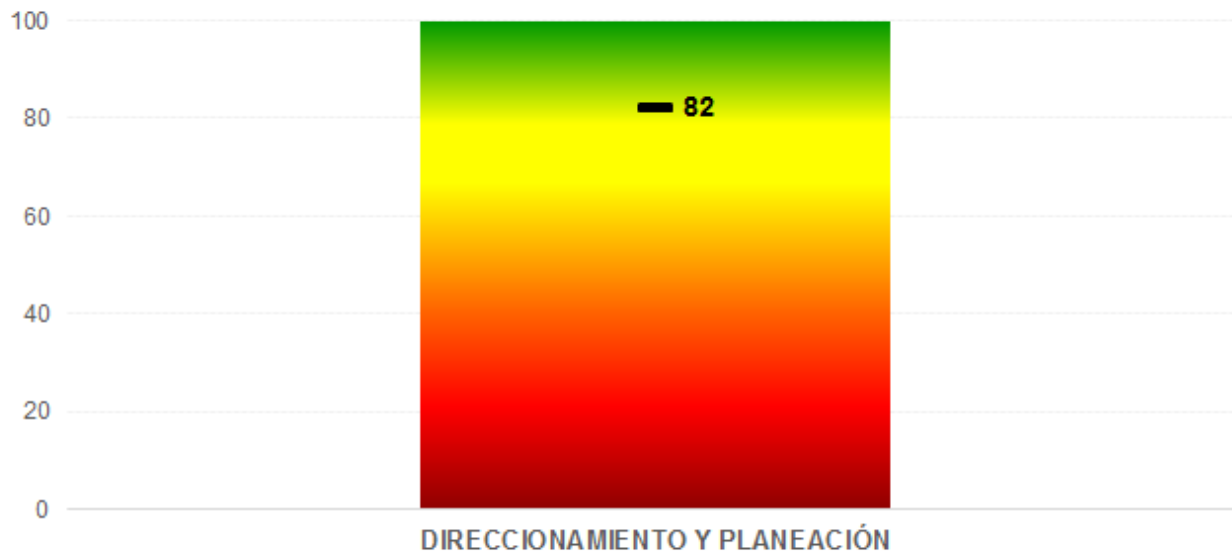
**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

procesos y procedimientos, estructura organizacional, cadena de servicio, recursos disponibles, cultura organizacional, entre otros.

- En cuanto a la formulación de planes, se debe documentar los efectos o cambios que se quiere generar en el mejoramiento de las condiciones de vida de sus grupos de valor.
- Respecto a liderazgo estratégico, se recomienda realizar comunicación de los lineamientos estratégicos y operativos previstos en los planes a todos los miembros del equipo de trabajo de la organización, así mismo se debe contar con una herramienta que muestre en tiempo real la consecución de los resultados de la entidad.





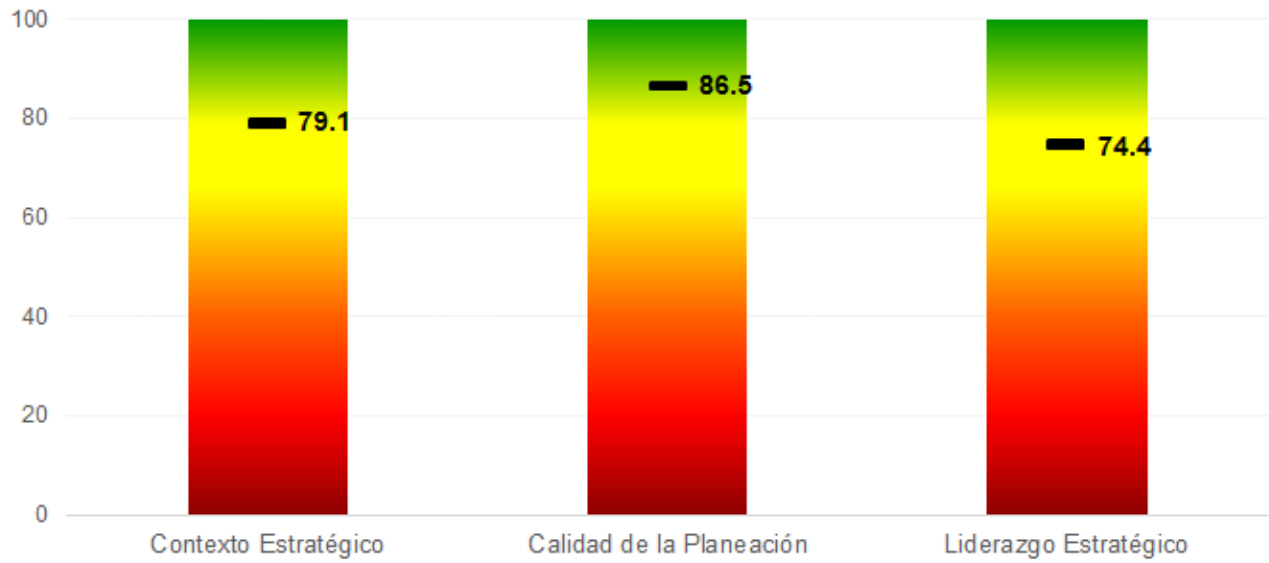
**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

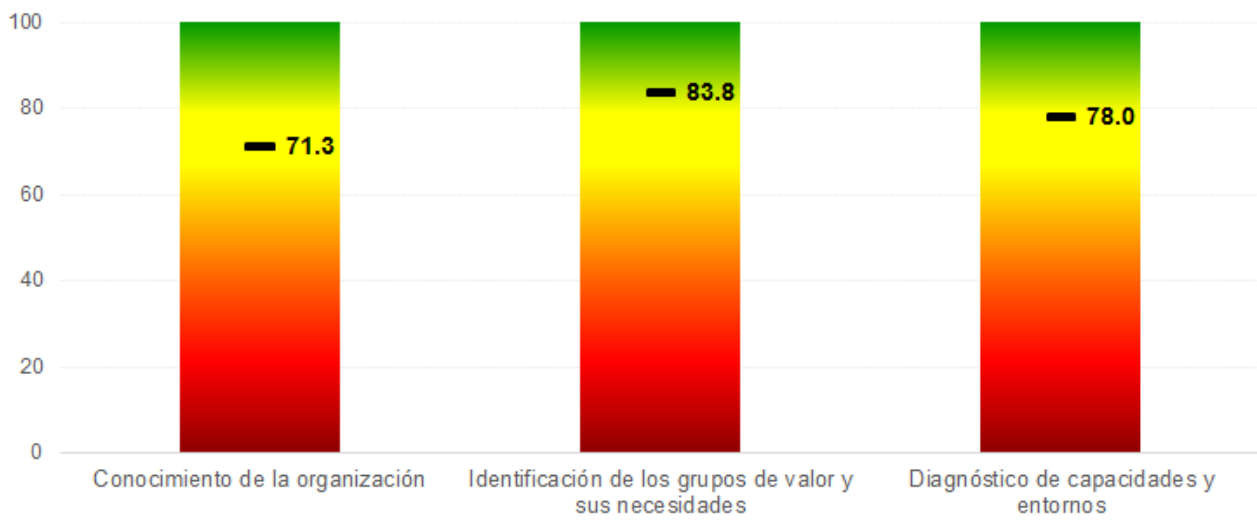
**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Período evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**



**Categorías del componente 1:  
Contexto Estratégico**



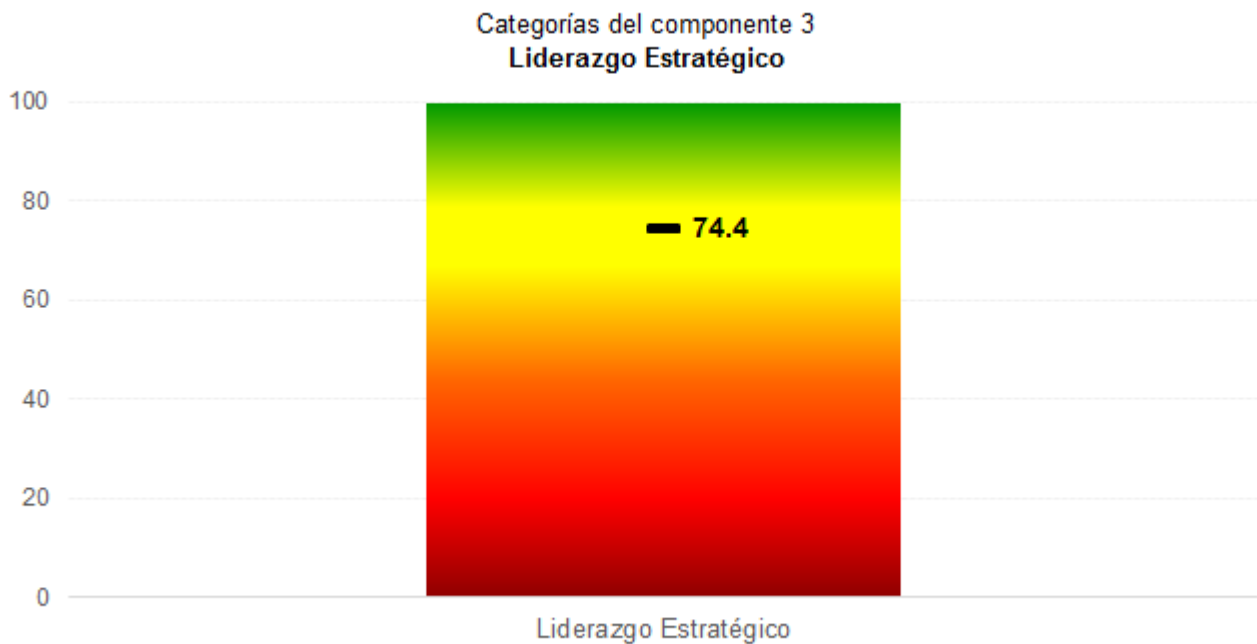
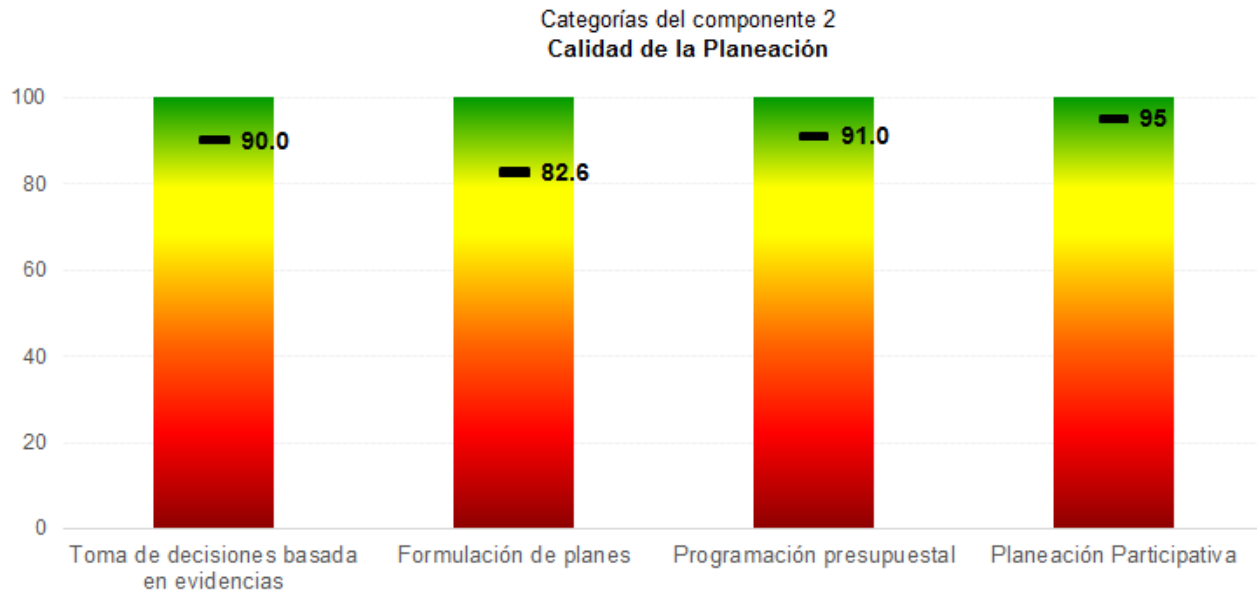
**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**





**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

### **1.3 COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO**

La Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge (CAR - CVS), en su Política de Administración de Riesgos, establece las disposiciones y criterios institucionales que orientan a la Corporación en la correcta identificación, análisis, valoración y administración de los riesgos, que pueden afectar el logro de los objetivos institucionales.

De acuerdo con las funciones de la Oficina de Control Interno, establecidas en la Ley 87 de 1993, se adelantó el seguimiento a la Matriz de Riesgos de Gestión por Procesos, con el objetivo de presentar a la alta dirección el resultado del seguimiento y evaluación de los mismos y sugerir los correctivos y ajustes necesarios para asegurar un efectivo manejo del riesgo. De igual forma se realizan acciones de mejoras y actualización del mapa de riesgo y oportunidad, mediante apoyo al diagnóstico de avance y a la transición e implementación de la norma ISO 9001:2015, el cual promueve un enfoque basado en procesos y procedimientos, permitiendo identificar y gestionar de manera eficaz y eficiente las actividades misionales, gerenciales y de apoyo en las entidades públicas.

La Oficina de Control Interno luego de haber realizado seguimiento a las actividades contenidas en la matriz de riesgos y oportunidades encontró lo siguiente:

- No se pudieron evidenciar en las diferentes áreas el cumplimiento de las acciones preventivas programadas en el Mapa de Riesgos y su autocontrol por parte de los responsables o líderes del proceso.
- No cuentan con un seguimiento de indicadores o monitoreo de riesgos.
- Al momento de realizar la auditoria se pudo evidenciar al indagar acerca del mapa de riesgos y oportunidades, desconocimiento de las actividades de prevención del riesgo y de lo relacionado con lo señalado por la norma ISO 9001: 2015 respecto a la política de gestión y administración del riesgo, lo que puede constituirse como una no conformidad al momento de la auditoria del ente certificador.
- Solo la subdirección de planeación viene haciendo seguimiento a lo dispuesto en la guía de administración del riesgo.
- No se cuenta con un adecuado Sistema de Control Interno o de autocontrol que permita generar alarmas frente a una posible materialización de un riesgo, y que a su vez sirva para coadyuvar en la toma de decisiones encaminadas a su mitigación, en caso de aparecer.

De acuerdo a los resultados del seguimiento realizado, es importante remitirse a las recomendaciones emitidas por la Oficina de Control Interno a través del informe pormenorizado correspondiente al periodo julio – octubre de 2019, las cuales se citan a continuación.

- Es necesario como responsables o líderes de procesos, definir los canales directos de comunicación y el apoyo a todas las acciones emprendidas en este sentido, propiciando los espacios y asignando los recursos necesarios para la misma. En razón de lo anterior es importante informar que luego de la socialización del informe se han venido tomando acciones encaminadas a dar cumplimiento a la política de administración del riesgo, las cuales apuntan a



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

la actualización de los procedimientos, identificación de nuevos riesgos, tener claras las oportunidades de mejora, fortalecer las líneas de defensa en cada etapa del proceso, y fomento de la cultura de autocontrol.

- Como parte de la Política de Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano que deben implementar las entidades públicas, y en cumplimiento del artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge-CVS, se compromete con el fortalecimiento de estrategias para la prevención de actos de corrupción al interior de la entidad.

En este sentido, dio a conocer a la ciudadanía la Resolución No. 2-5701 del 31 de enero de 2019 "Por la cual se actualiza y adopta la estrategia de lucha anticorrupción y atención al ciudadano de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y San Jorge - CVS para la vigencia 2019".

El Plan Anticorrupción, es un instrumento que se integra al Mapa de Riesgos Institucional, en el cual establece la estrategia anti-trámites, rendición de cuentas y mecanismos para mejorar la atención al ciudadano. El resultado de la evaluación a este plan, arroja resultados considerados como satisfactorio.

El mapa de riesgos y su administración, permite a la Corporación servir de referente para autocontrolar en forma permanente el cumplimiento de su misión y de sus objetivos institucionales, a través del establecimiento de medidas de prevención y protección. Las actividades contenidas en la Estrategia de Lucha Anticorrupción y de atención al Ciudadano, se vienen desarrollando según las fechas establecidas, según se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 1 Cumplimiento de la matriz del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano 2019 – 31 de diciembre de 2019**

COMPONENTE	RESPONSABLE	CANTIDAD ACTIVIDADES POR COMPONENTE	% AVANCE
1. GESTIÓN DEL RIESGO DE CORRUPCIÓN - MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN.	Subdirección de planeación -Talento Humano- administrativa y financiera- Secretaría General	14	50%
2. RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES	Secretaría General	1	100%
3. RENDICIÓN DE CUENTAS	Dirección General	4	90%
4. MECANISMOS PARA MEJORAR LA ATENCIÓN AL	Secretaría General	12	59%



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Período evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

COMPONENTE	RESPONSABLE	CANTIDAD ACTIVIDADES POR COMPONENTE	% AVANCE
CIUDADANO			
5. TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN	Secretaria General	5	100%
6. INICIATIVAS ADICIONALES	Secretaria General	2	100%
	<b>TOTAL</b>		<b>83%</b>

## **2. MODULO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL**

### **2.1 COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL**

#### **2.1.1 Autoevaluación de Control y Gestión**

Para el semestre del que se habla en el presente Informe Pormenorizado, se destaca la realización de actividades de Fomento de la cultura de Autocontrol, esto mediante la utilización de imágenes, correos electrónicos enviados a los funcionarios de la Corporación con frases alusivas a esta temática. La Oficina de Control Interno Administrativo siempre ha desempeñado en el contexto de este ítem lo establecido en el Decreto 648 de 2017, con el fin de establecer un clima de autoevaluación de Control y gestión al interior de cada una de las dependencias de esta Corporación, guardando su rol de evaluador de manera independiente, conservando siempre un criterio independiente para con los procesos operativos y la autonomía de las acciones de la corporación, brindando a la Dirección General, herramientas de tipo gerencial que contribuyen a una alta gestión para la misma.

Esta dependencia de Control Interno, como miembro del Comité Coordinador de Control Interno de la Institución, juega un rol importante en la sensibilización de las demás dependencias para que funcione como un engranaje en la misión por cumplir con todos los objetivos planteados, procurando la mejora continua de los procesos, fortaleciendo los valores institucionales y potencializando las fortalezas de la Corporación para disminuir o prevenir las amenazas.

Como mecanismo de seguimiento y evaluación, la Subdirección de Planeación realiza seguimiento, tanto al PGAR, Plan de Acción, cumplimiento de metas e Indicadores Mínimos de Gestión, con el fin de consolidar la información y posteriormente presentarla al Comité de técnico de Dirección General de la CVS, en donde se analizan los avances en

**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL INTERNO ADMINISTRATIVO**

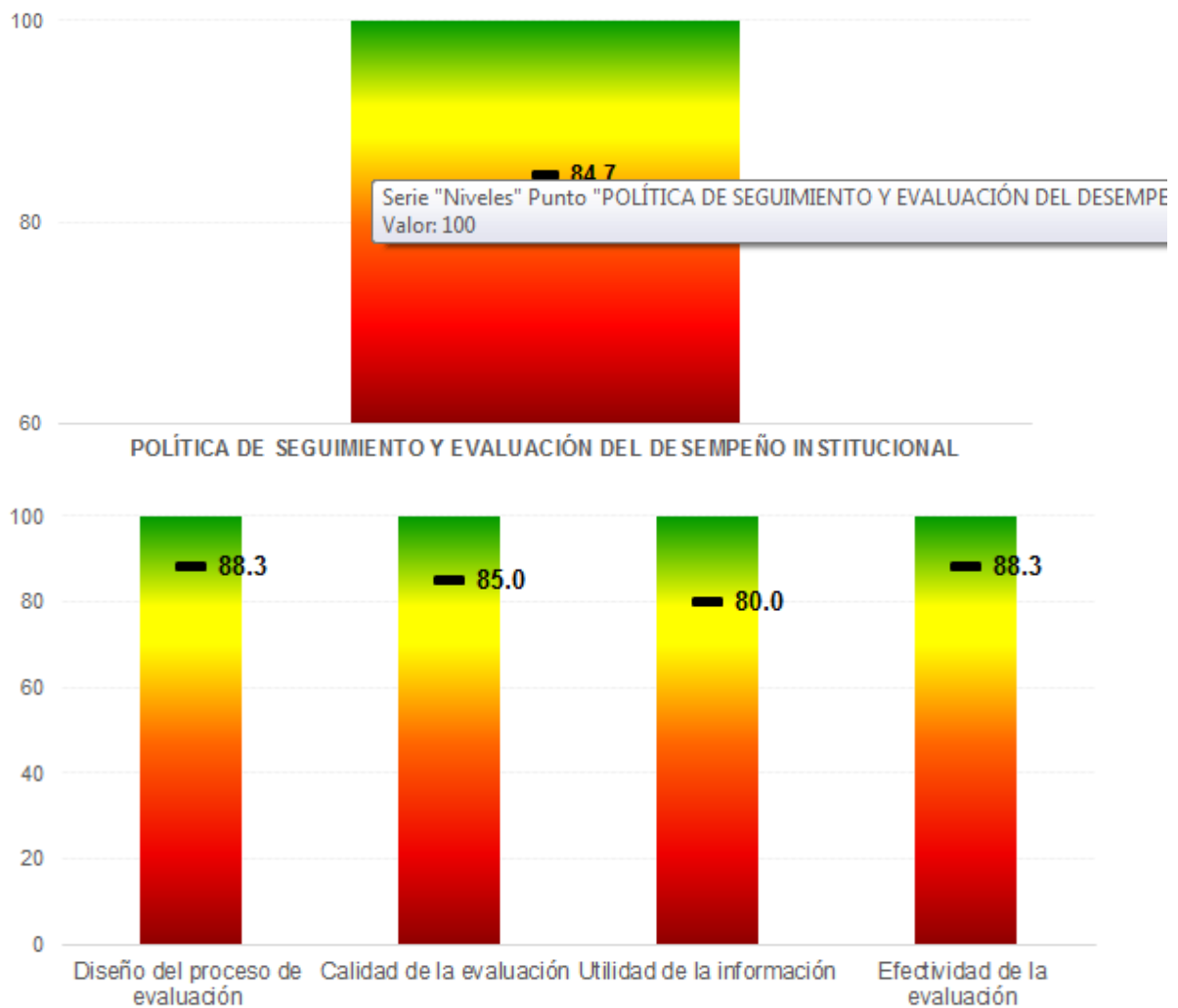
**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

la ejecución de los programas, proyectos y actividades. Una vez avalado el informe que, para el caso del semestre evaluado, se realizó para mostrar la gestión del segundo semestre de 2019 con corte a 31 de Diciembre, posteriormente se somete a consideración del Consejo Directivo de la CVS para ser socializado.

Los resultados de la aplicación de la POLÍTICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL, nos arroja gráficamente el siguiente resultado de cumplimiento:





**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Período evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

## **2.2 COMPONENTE AUDITORIA INTERNA**

### **2.2.1 Auditoría Interna**

El Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno, orienta sobre el Sistema Institucional de Control Interno, el cual integra el esquema de controles de la organización, la gestión de riesgos, la administración de la información y de los recursos y por el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por la entidad, dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas, resultados u objetivos de la entidad.

Desde la Oficina de Control Interno, se presenta anualmente al citado comité, el Plan Anual de Auditorías Internas a realizar por parte de esta dependencia para su respectiva aprobación y que, para el final de cada anualidad, se evaluará el nivel de cumplimiento del mismo. En este componente se evidencian las siguientes fortalezas:

- Existe plan anual de auditoría interna, debidamente aprobado.
- Durante el período evaluado, se realizaron auditorías internas programadas.
- Finalizada las auditorías internas al proceso de evaluación y seguimiento en la Subdirección de Gestión Ambiental y Secretaria General, sus resultados fueron debidamente socializados tanto al líder del proceso y a su equipo, como a la Dirección General.

No fueron programadas las auditorías internas que se realizan para evaluar y hacer seguimiento a los procesos y procedimientos descritos en el Sistema de Calidad, sin embargo es de anotar que la CAR- CVS ha realizado un diagnóstico de avance y apoyo a la transición e implementación de la norma ISO 9001:2015, y así poder comprender la nueva estructura de la norma y sus cambios respecto a las versiones anteriores y de esta forma fortalecer los conocimientos, garantizando el mejoramiento continuo y una nueva certificación del SIGCA-CVS, el cual promueve un enfoque basado en procesos y procedimientos, permitiendo identificar y gestionar de manera eficaz y eficiente las actividades misionales, gerenciales y de apoyo en las entidades públicas. Actualizados los procesos y procedimientos conforme a la norma anteriormente mencionada se realizará programación de auditorías internas.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

## **2.3 COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO**

### **2.3.1 Plan de Mejoramiento**

Se realizaron los seguimientos a los planes de mejoramiento por procesos, así mismo, de acuerdo a Resolución No. 2-2723 de 09 de noviembre de 2016, en la que se ordena al Asesor de Control Interno Administrativo realizar auditoria especial como estrategia de preparación previa a la instalación de la auditoría externa de la CGR, se realizó mencionada auditoria para la vigencia 2018 a cada dependencia, en la actualidad la Oficina de Control Interno le está realizando seguimiento al plan de mejoramiento suscrito con cada una de las mismas de acuerdo con los hallazgos para la vigencia en curso.

Actualmente, la Corporación está dando cumplimiento dentro de los cronogramas establecidos, a los planes de mejoramiento suscritos, especialmente con la Contraloría General de la República –CGR-, lo cual ha permitido dar por cerradas acciones que venían pendientes de vigencias anteriores. A 31 de diciembre de 2019, se presentó el informe de avance respectivo a la citada entidad, de acuerdo con los requerimientos normativos establecidos para la periodicidad de los reportes de avances (semestralmente) por medio del aplicativo STORMU-ser.

Desde las diferentes dependencias se evidencian compromisos en la implementación de planes de mejoramiento producto de auditorías internas como externas, lo anterior es producto del seguimiento y evaluación continua por parte de la Oficina de Control Interno.

## **3. EJE TRANSVERSAL: INFORMACION Y COMUNICACIÓN**

Existen medios de acceso a la información externa como son el link de PQRS en la página web de la Corporación, Ventanilla VITAL, encuestas de satisfacción al cliente, y carteleras, se cuenta con manuales de procedimiento para peticiones, quejas y reclamos, también para los derechos de petición, elaboración y gestión de la correspondencia, y gestión documental.

La Corporación cuenta con una carpeta compartida en un servidor corporativo llamado Publica, la cual permite a los funcionarios y contratistas compartir información. La herramienta se encuentra organizada en carpetas por dependencias con el objetivo de que quien requiera información de un área en específico se le haga fácil la búsqueda, así mismo facilita la distribución de documentos de importancia.

La Corporación implementó, por medio de Convenio Interadministrativo No. con la CAR de Cundinamarca, un sistema de gestión documental interna llamada SIDCAR, que permite la comunicación entre dependencia facilitando el flujo de información y solicitud de la misma,





**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Período evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

haciendo un uso racional de los recursos, disminuyendo el consumo de papel, tinta, etc. al interior de la entidad.

El Plan de Acción actual de la CVS 2016-2019 “Córdoba Hídrica y Biodiversa” tiene un claro enfoque que apunta hacia un desarrollo sostenible en nuestras comunidades, por medio de la conservación y preservación de la flora y la fauna, dando un lugar preponderante al Recurso Hídrico.

Así las cosas, las fortalezas observadas son:

- Publicación de la información relacionada con la planeación institucional (página Web Corporativa).
- Publicación de formularios oficiales relacionados con trámites de los ciudadanos (Página Web Corporativa).
- Publicación de trámites y servicios ofrecidos a los ciudadanos (Página Web Corporativa)
- Proceso de rendición de cuentas a la ciudadanía establecido. Rendición de cuentas realizadas anualmente semestralmente. Publicación del resultado de la rendición de cuentas realizada (Página Web Corporativa)
- Informes de gestión institucional
- Establecimiento de otros mecanismos que permitan el contacto con la ciudadanía.

Con relación a la comunicación a nivel interno en la entidad, se han evidenciado las siguientes fortalezas:

- Tablas de retención documental establecidas
- Normatividad interna u otros documentos necesarios para la gestión de los procesos identificados
- Fácil acceso a la Normatividad interna u otros documentos (manuales, procedimientos, entre otros) necesarios para la gestión de los procesos identificados
- Política de comunicaciones establecida y adoptada formalmente
- Plan de comunicaciones establecido y adoptado formalmente
- Plan de comunicaciones divulgado.

Se sugiere mejorar en los siguientes aspectos:

- Establecer mecanismos para recepción, registro y atención de sugerencias o solicitudes de los funcionarios
- Socializar con los funcionarios la Política de comunicaciones de la entidad (inducción y reinducción)



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Período evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

- Publicar el Índice de Información Reservada y Clasificada en la sección de Transparencia y acceso a la información pública de su sitio Web oficial. Igualmente difundir el Registro de Activos de Información.
- Divulgar política de seguridad de la información y de protección de datos personales
- Capacitar a sus funcionarios respecto de la Ley de Transparencia y acceso a la información, Ley 1712 de 2014

En relación a los sistemas de información se evidencia un manejo organizado y sistematizado de la correspondencia, no obstante, hay aún algunos ítems por mejorar, como son:

- Manejo organizado y sistematizado de los recursos (físicos, humanos, financieros y tecnológicos)
- Mecanismos de consulta con distintos grupos de interés (Necesidades y prioridades)
- Manejo de la información bajo parámetros de un sistema de seguridad de la información.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

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

La Corporación Autónoma de los Valles del Sinú y del San Jorge, CVS, en cumplimiento del Decreto 943, del 21 de mayo de 2014, por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno- MECI- para el Estado Colombiano, realizó a través de la Resolución No. 2-0592 de 2014 la adopción de la actualización del MECI, herramienta de control que ha servido para realizar las mejoras continuas para el fortalecimiento del Sistema de Control Interno de la CAR CVS. En este sentido y en cumplimiento de la normativa actual El Departamento Administrativo de la Función Pública puso a disposición el aplicativo FURAG, a través del cual se diligenció el formulario que permite hacer la medición del Modelo Estándar de Control Interno – MECI en esta Corporación para la vigencia 2018, cuyo enfoque fue evaluar el estado de implementación del MIPG, esta oficina precisa que si bien en esta Corporación no se ha adoptado el Modelo en mención, se viene trabajando en la elaboración de algunos planes que conforman y articulan las diferentes dimensiones del MIPG, que al momento de socializar el resultado del autodiagnóstico como paso inicial a la implementación, se procederá a la elaboración, adopción y puesta en marcha del resto de planes que integran esta política de gestión. La información suministrada en el aplicativo FURAG fue diligenciada por el Asesor de Control Interno y publicada dentro de los tiempos establecidos por la Función Pública, entre los días 12 de febrero y 12 de marzo de 2019.

El Sistema de Control Interno dentro de la Corporación, se evalúa de manera periódica por medio del comité de coordinación de Control Interno, adoptando medidas que mitiguen los riesgos por procesos, asimismo, por medio de la implementación de las políticas de administración de riesgo y demás lineamientos dados por el DAFP para estos temas específicos.

Se cuenta con una herramienta de control bien estructurada que nos permite asegurar razonablemente el logro de los objetivos institucionales, las sugerencias producidas en la ejecución de las auditorías realizadas son tomadas en cuenta, lo cual ha permitido realizar el mejoramiento continuo a los procesos, realizando ajustes a los procedimientos y mejoras por el autocontrol, para garantizar el logro de los resultados.

La oficina de Control Interno promueve la cultura del autocontrol, dando cumplimiento a uno de los principios del Modelo Estándar de Control Interno, sensibilizando a todos los Jefes de Áreas y a todos los funcionarios y contratistas sobre el ejercicio del principio del Autocontrol, como pilar básico e importante que garantiza la efectividad del Sistema de



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

Control Interno, incentivando en los funcionarios la capacidad para desarrollar todos su propio trabajo, evaluar, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para de esta manera dar un adecuado cumplimiento de los resultados de la institución. Así mismo se ha realizado campañas de autocontrol a través del Chat, correo institucional y cartelera de la Corporación con mensajes alusivos a este principio, con miras a contribuir al mejoramiento de sus actividades diarias, y recomendaciones en cada una de las auditorías sobre la cultura del autocontrol para el mejoramiento continuo, y de práctica permanente para que este se convierta en el actuar del día a día.

La Corporación realiza la publicación en la página Web de los documentos financieros, como un mecanismo de transparencia ante la ciudadanía, también se cuenta con VITAL (Ventanilla integral de trámites ambientales) y se da cumplimiento al Estatuto Anticorrupción. Lo cual fortalece la credibilidad en la comunidad con relación al ejercicio de la Autoridad Ambiental y la transparencia en el manejo de los distintos procesos de la Corporación.

De acuerdo con lo expuesto, actualmente el Sistema de Control Interno de la CAR-CVS continúa avanzando en los resultados con respecto al período anterior presentado para los meses julio - diciembre de 2019, lo cual se refleja en los siguientes resultados:

Para la calificación, se estableció una escala de 5 niveles así:

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	
21 - 40	2	
41 - 60	3	
61- 80	4	
81- 100	5	

**RESULTADO:**

Muy bajo

Bajo

Bueno

Muy bueno

Excelente

**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

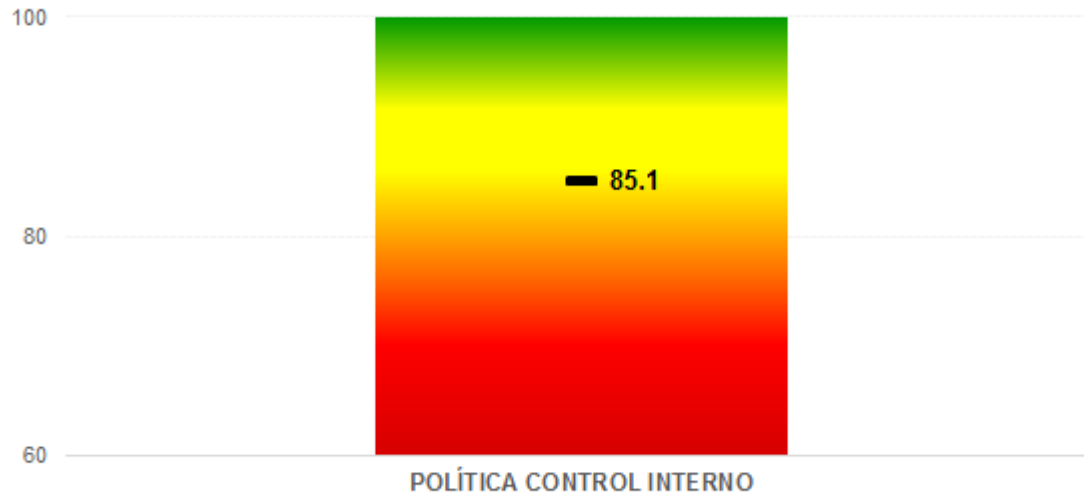
**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

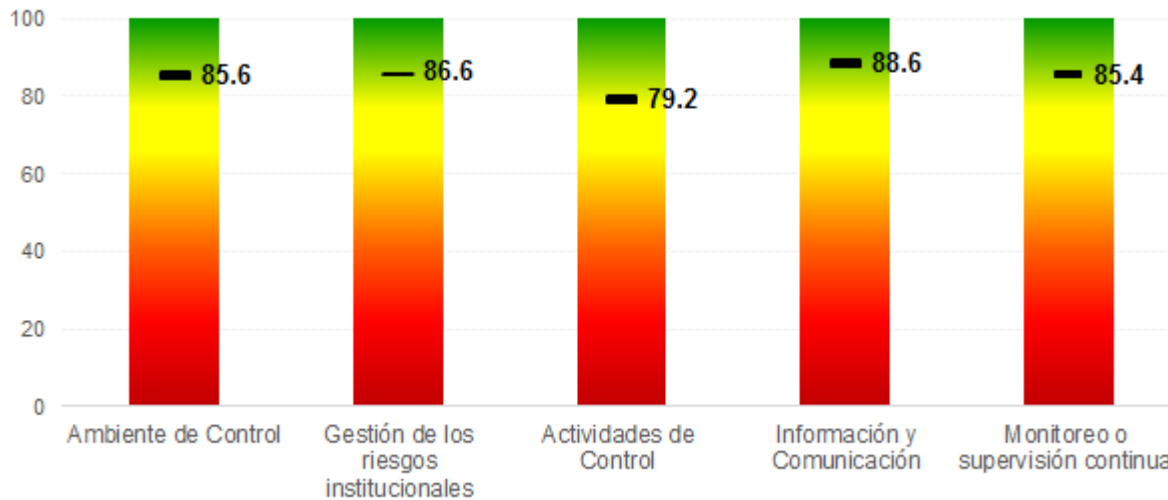
**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

**Calificación Total**



**Calificación Por Componentes**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

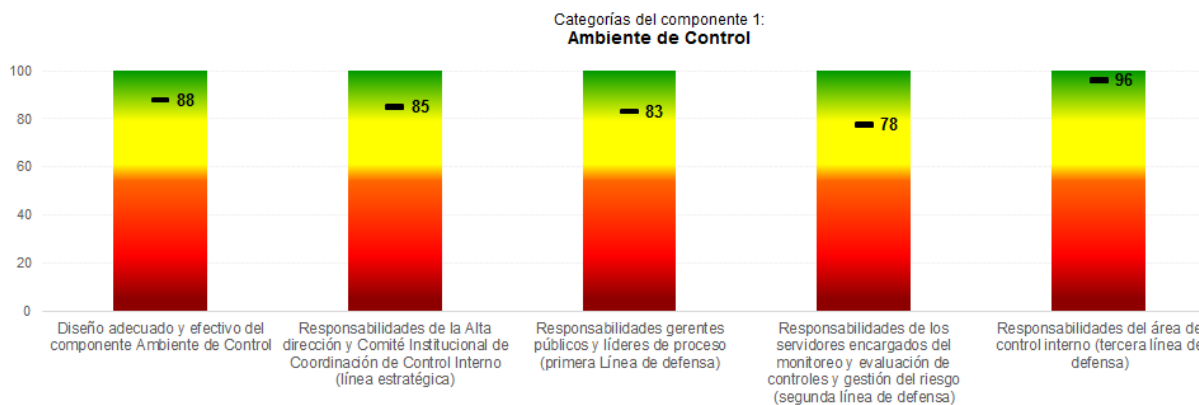
**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

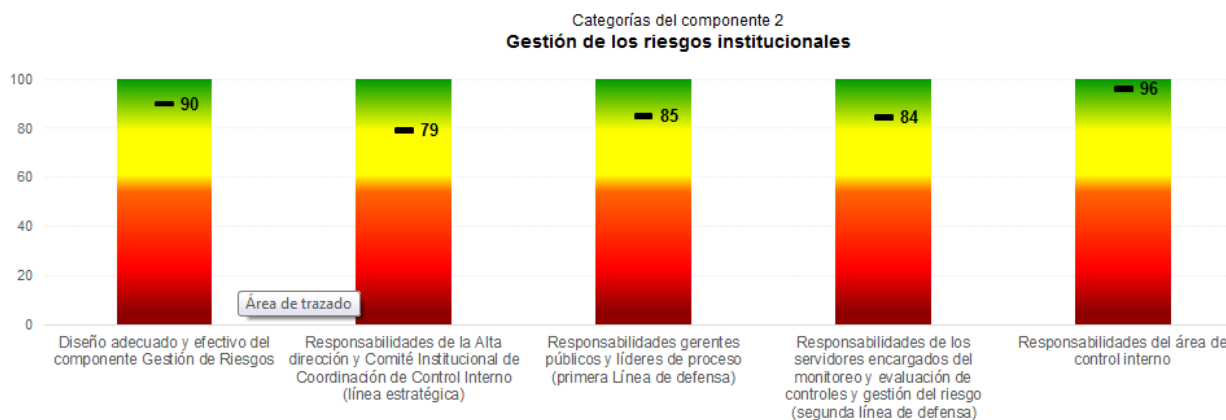
**Período evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

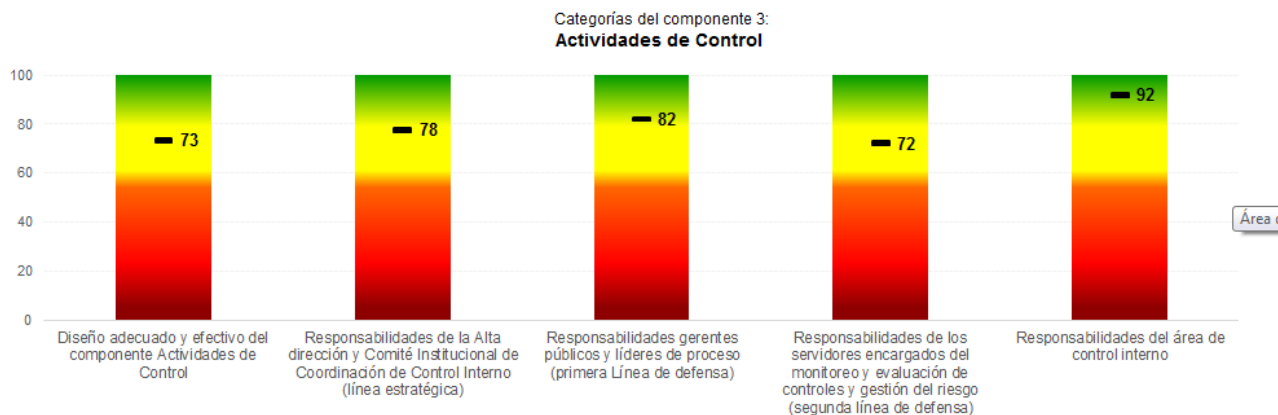
**Ambiente De Control**



**Gestión De Los Riesgos Institucionales**



**Actividades De Control**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

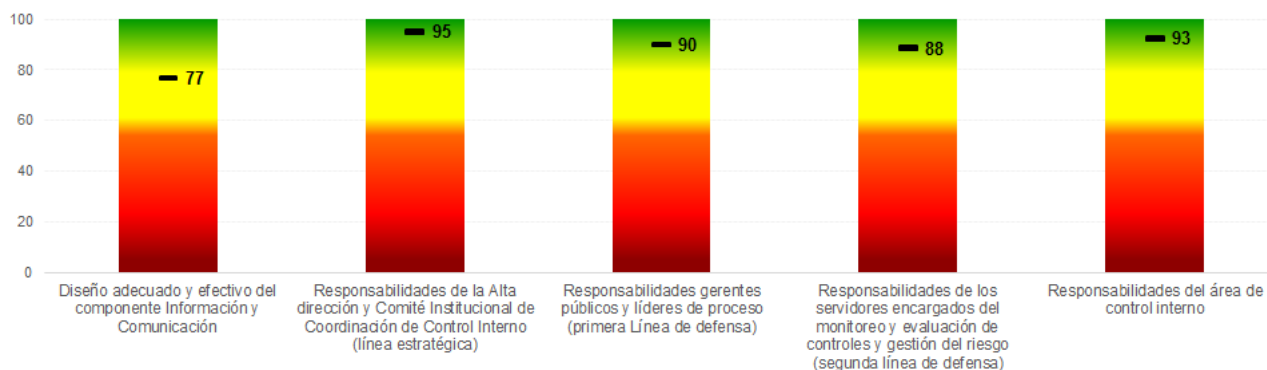
**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

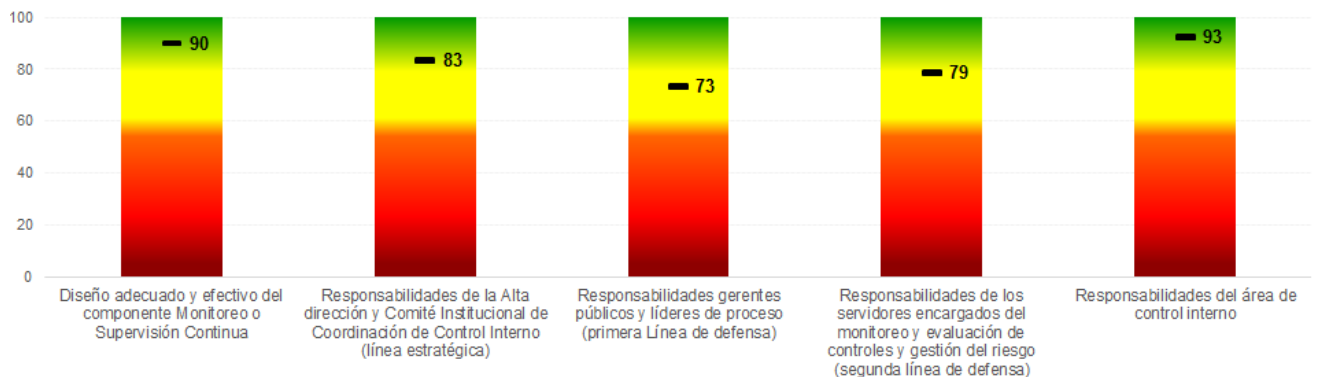
**Información y Comunicación**

Categorías del componente 4:  
**Información y Comunicación**



**Monitoreo o Supervisión Continua**

Categorías del componente 5:  
**Monitoreo o supervisión continua**





**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

## **RECOMENDACIONES**

Para que el Sistema de Control interno sea más efectivo, la Oficina de Control Interno Administrativo recomienda lo siguiente:

- Sensibilizar a los jefes de dependencias, sobre la realización o creación de mecanismos de autoevaluación y autocontrol a su equipo de trabajo y de manera permanente, para que este se convierta en el actuar del día a día y funcione adecuadamente el sistema de Gestión de Calidad y el modelo estándar de Control Interno de la Corporación.
- Crear compromisos sobre la responsabilidad que tiene cada uno de los Jefes de Dependencias frente al sistema de Control Interno, donde la responsabilidad es de todos, dando aplicabilidad al Art. 8 Ley 87 de 1993.
- Fortalecer el planteamiento de acciones correctivas, preventivas y de mejora dentro de los Planes de Mejoramiento Institucionales, efectuando el análisis de causas con la participación del equipo de trabajo y del líder del proceso, con el objeto de elaborar un plan de mejoramiento efectivo y realizable dentro de los tiempos establecidos.
- Mantener un control permanente por parte del líder del proceso del cumplimiento de las actividades señaladas en los resultados de las auditorías practicadas en cada dependencia.
- Se exhorta a los líderes de proceso a reforzar la identificación y formulación de acciones en el marco del principio de Autocontrol, las cuales conllevan a detectar desviaciones y efectuar correctivos oportunos para el adecuado cumplimiento de los objetivos institucionales, evidenciando mejora continua.
- Afianzar en los comités técnicos el seguimiento a cada una de las actividades de competencia de las áreas (metas, indicadores, riesgos, planes, programas), con el propósito de tomar medidas preventivas en el caso de encontrar desviaciones.
- Fomentar actividades de autoevaluación y autorregulación en los procesos.
- Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motor de la generación de resultados de la administración pública.
- Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos
- Desarrollar una cultura organizacional sólida fundamentada en la información, el control, la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua en todos los procesos
- Promover la coordinación interinstitucional para mejorar su gestión y desempeño.





**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

- Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas, todo lo anterior con el fin de dar aplicación y desarrollo de los objetivos del MIPG.
- Continuar con el proceso de implementación del MIPG.
- Sensibilizar a los jefes de dependencias, sobre la realización o creación de mecanismos de autoevaluación y autocontrol a su equipo de trabajo y de manera permanente, para que este se convierta en el actuar del día a día y funcione adecuadamente el sistema de Gestión de Calidad y el modelo estándar de Control Interno de la Corporación.
- Crear compromisos sobre la responsabilidad que tiene cada uno de los Jefes de Dependencias frente al sistema de Control Interno, donde la responsabilidad es de todos, dando aplicabilidad al Art. 8 Ley 87 de 1993.
- Fortalecer el planteamiento de acciones correctivas, preventivas y de mejora dentro de los Planes de Mejoramiento Institucionales, efectuando el análisis de causas con la participación del equipo de trabajo y del líder del proceso, con el objeto de elaborar un plan de mejoramiento efectivo y realizable dentro de los tiempos establecidos.
- Mantener un control permanente por parte del líder del proceso del cumplimiento de las actividades señaladas en los resultados de las auditorías practicadas en cada dependencia.
- Se exhorta a los líderes de proceso a reforzar la identificación y formulación de acciones en el marco del principio de Autocontrol, las cuales conllevan a detectar desviaciones y efectuar correctivos oportunos para el adecuado cumplimiento de los objetivos institucionales, evidenciando mejora continua.
- Afianzar en los comités técnicos el seguimiento a cada una de las actividades de competencia de las áreas (metas, indicadores, riesgos, planes, programas), con el propósito de tomar medidas preventivas en el caso de encontrar desviaciones.
- Fomentar actividades de autoevaluación y autorregulación en los procesos.
- Fortalecer el análisis y clasificación de la información relacionada con peticiones, quejas y reclamos de la ciudadanía para que sea utilizada como insumo en el mejoramiento de la gestión institucional y mejorar los mecanismos existentes para el seguimiento a las respuestas oportunas a los derechos de petición
- Fomentar actividades de autoevaluación y autorregulación en los procesos, a fin de evidenciar una gestión conforme con los requisitos del SIGCA.
- Establecer archivos de gestión por dependencias, a fin de tener a disposición la documentación necesaria que sirva como insumo para dar respuesta oportuna y eficaz a los requerimientos hechos a la Corporación.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE,  
CVS**



**INFORME PORMENORIZADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

**ASESOR DE CONTROL  
INTERNO  
ADMINISTRATIVO**

**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**

**Periodo evaluado: Julio-Diciembre  
de 2019**

**Fecha de elaboración: 31/01/ 2019**

- Promover las políticas de prevención de riesgos, a través de campañas o mesas de trabajo por dependencia que tengan como fin la realización de actividades que sean medibles en un periodo determinado.
- Fortalecer el análisis y clasificación de la información relacionada con peticiones, quejas y reclamos de la ciudadanía para que sea utilizada como insumo en el mejoramiento de la gestión institucional y mejorar los mecanismos existentes para el seguimiento a las respuestas oportunas a los derechos de petición
- Fomentar actividades de autoevaluación y autorregulación en los procesos, a fin de evidenciar una gestión conforme con los requisitos del SIGCA.
- Establecer archivos de gestión por dependencias, a fin de tener a disposición la documentación necesaria que sirva como insumo para dar respuesta oportuna y eficaz a los requerimientos hechos a la Corporación.
- Promover las políticas de prevención de riesgos, a través de campañas o mesas de trabajo por dependencia que tengan como fin la realización de actividades que sean medibles en un periodo determinado.

Trabajando por una Córdoba Hídrica y Biodiversa,



**ROBIN LARSEN SÁNCHEZ**  
Asesor Control Interno Administrativo – CVS