

**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011**  
**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE LA FRONTERA NORORIENTAL – CORPONOR**

**Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:**

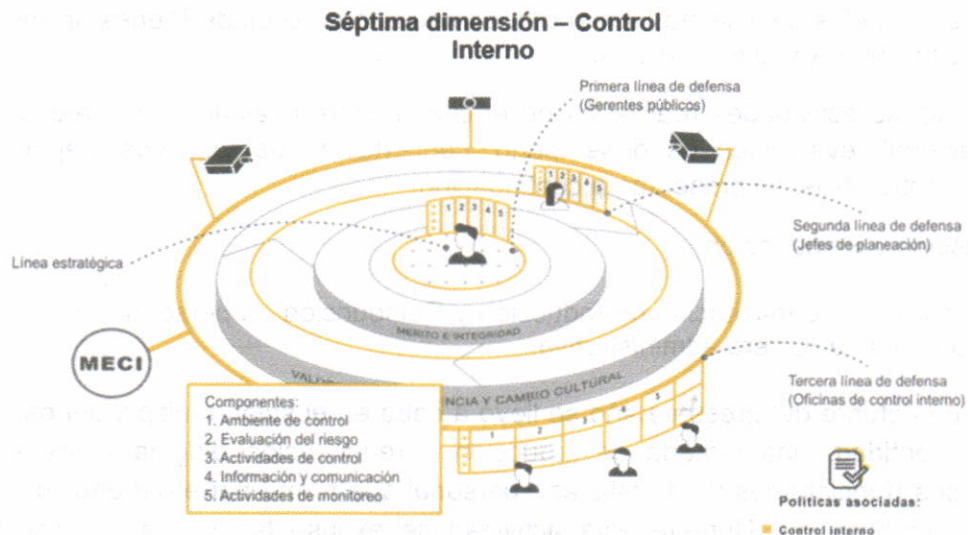
**EDUARDO ANTONIO RODRIGUEZ SILVA**

**Periodo evaluado: Julio de 2018 - Octubre de 2018**

**Fecha de elaboración: 9 de Noviembre de 2018**

Desde su implementación en el año 2011, el Informe Pormenorizado sobre el estado del Sistema de Control Interno, se ha venido elaborando en la Corporación Autónoma Regional de la Frontera Nororiental - CORPONOR, cada cuatro meses conforme lo dispone la Ley, mediante un seguimiento integral a la gestión institucional, con base en la estructura del Modelo MECI.

En cumplimiento de lo dispuesto en al artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, se presenta informe pormenorizado del Sistema de Control Interno, el cual contiene los avances en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, enmarcado en los postulados de MIPG, sus siete (7) dimensiones, de las cuales hace parte control interno, las políticas definidas para cada dimensión, y las cuatro (4) líneas de defensa de que trata este Modelo.



*Fuente: Manual Operativo MIPG – versión publicada en Página web Función Pública 29-01-2018*

Este informe pormenorizado tiene el propósito central de aportar a la permanente mejora continua de la Entidad en el alcance y cumplimiento de su misión, mejorar el desempeño de los servidores públicos y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales; se presenta bajo la estructura del Modelo MECI, enfocado en la dimensión de control interno dentro de 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; 5. Actividades de Monitoreo.

- **Ambiente de Control**

➤ **GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

La Gestión del Talento Humano de forma estratégica hacia el logro de los objetivos de la Corporación, de que trata esta dimensión, se enmarca en el desarrollo del Proceso de Gestión del Talento Humano, el cual reporta para la vigencia 2018 la formulación de su “Plan Institucional de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad en el Trabajo” conformado por sus planes de: “Institucional de Capacitación 2018” y “Inducción y Reinducción vigencia 2018”, cuya construcción parte del Diagnóstico de Necesidades e intereses de los servidores de la entidad.

La oficina de Talento Humano reporta en este periodo evaluado, actividad significativa en la implementación de MIPG. Inicialmente el área revisó los documentos del Modelo para conocerlo y aplicarlo en las actividades, procedimientos y gestión cotidiana. A partir de los resultados del autodiagnóstico ejecutado en el marco de MIPG, la Dependencia elaboró el Plan de actividades de Talento Humano que integra los planes de Bienestar, Institucional de Capacitación y Anual de Vacantes.

Algunas de las actividades realizadas en el cuatrimestre evaluado, en materia de clima organizacional, evaluación de desempeño, concertación de objetivos, capacitación, y bienestar entre otros, se presentan a continuación:

- **Inducción y Reinducción**

Realización de capacitación de “Inducción y Reinducción” al personal nuevo ingresado por concurso a carrera administrativa.

El 3 de octubre del presente año se llevó a cabo en el salón múltiple del parque sede de la entidad, una jornada de inducción y re-inducción dirigida a los servidores públicos (funcionarios y contratistas), personal que forma parte del equipo de trabajo de la corporación, Durante esta actividad se expuso la historia, los programas y aspectos generales del sistema de gestión integral de la corporación.