

## I. INFORME DE GESTION ADMINISTRATIVA

### A. ENCUESTA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

La Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena CAM ocupó los primeros lugares a nivel nacional en la medición sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI 2009-1010, realizada por el Departamento Administrativo de Nacional de Estadísticas DANE.

Según los resultados publicados en la página Web del DANE, la CAM obtuvo una puntuación de 91.8 en Ambiente Institucional y 92.4 en Desempeño Institucional. La encuesta fue aplicada a 161 entidades del nivel nacional pertenecientes a las ramas del poder judicial, legislativa y ejecutiva, los organismos de control, la organización electoral y las corporaciones autónomas regionales; cuyo objetivo es conocer la percepción que tienen los funcionarios públicos sobre el ambiente y el desempeño institucional de las entidades a las que prestan sus servicios.

Así mismo, la evaluación del DANE ubica a la CAM como la Corporación con mejor favorabilidad de Colombia, tanto en ambiente como en desempeño institucional.

#### - Ambiente Institucional en la Administración Pública Nacional

Se entiende por Ambiente institucional la disposición de la entidad para seguir reglas, ejecutar políticas y administrar recursos en el cumplimiento de su misión institucional.

TABLA No. 1 RESULTADOS MEDICIÓN DE AMBIENTE INSTITUCIONAL

No.	ENTIDADES PÚBLICAS	RESULTADO
1	Banco de Comercio Exterior	94,7
2	Financiera Energética Nacional S,A	92,2
3	<b>Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena</b>	<b>91,8</b>
4	Fondo Nacional de Garantías S,A,	91,4
5	Fondo de Garantías de Instituciones Financieras	91,0

#### - Desempeño Institucional en la Administración Pública Nacional

Por su parte, el Desempeño Institucional mide la capacidad de la entidad para adoptar un modelo de gestión pública por resultados, para informar sobre su gestión y para incentivar a sus servidores:

TABLA No. 2 RESULTADOS MEDICIÓN DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

No.	ENTIDADES PÚBLICAS	RESULTADO
1	Financiera Energética Nacional S.A	96,3%
2	Banco de Comercio Exterior	95,7%
3	Fondo Nacional de Garantías S.A.	93,3%

4	Fondo de Garantías de Instituciones Financieras	92,9%
5	<b>Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena</b>	<b>92,4%</b>

#### **B. ÍNDICE DE TRANSPARENCIA NACIONAL**

Como resultado de la evaluación adelantada por la ONG Transparencia por Colombia, la CAM obtuvo una calificación del Índice de Transparencia de 83,11, lo que la ubicó en el segundo lugar entre las Corporaciones Autónomas.

El Índice de Transparencia Nacional es una herramienta que permite evaluar las condiciones institucionales y prácticas de los actores gubernamentales, definiendo el riesgo de corrupción al que se enfrentan las entidades nacionales en desarrollo de sus procesos de gestión. La evaluación es adelantada bajo el enfoque de visibilidad (disposición pública, facilidad para acceder a la información y calidad de la misma), sanción (fallos de responsabilidad fiscal y disciplinaria, acción de las oficinas de control interno) e institucionalidad (cumplimiento de las normas que rigen la gestión, de los procesos y procedimientos para el cumplimiento de la misión).

A continuación se observan los puntajes obtenidos por las seis primeras entidades calificadas:

#### **C. ÍNDICE DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

Según el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial MAVDT, la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena CAM es la primera mejor Corporación del país en materia de desempeño.

En la medición del MAVDT, sobre el Índice de Evaluación de Desempeño 2009 de las CAR, la CAM se ubicó en el primer lugar con 88.9%, la sigue la CAR de Cundinamarca con 79.9% y Carder de Risaralda con 86.9%.

TABLA No. 3. ÍNDICE DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

No	Corporación	2009
1	<b>CAM</b>	<b>88,9%</b>
2	CAR	79,9%
3	CARDER	86,9%
4	CARDIQUE	80,4%
5	CARSUCRE	79,2%

## D. GESTION HUMANA

### Capacitación

La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional; logrando el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Para tal fin se elaboró el Plan Institucional de Capacitación, aprobado mediante Resolución 0237 del 03 de febrero de 2010; este plan tuvo una ejecución general del 91.5% de la meta del 90% fijada.



Jornada de reinducción Sistema de Gestión de Calidad

Entre las actividades que se desarrollaron del plan de capacitación vale la pena destacar la siguientes: inducción a los funcionarios que ingresaron a la Corporación durante el segundo semestre; Sistema de Gestión de calidad ( actualización y formación de auditores internos ); contratación estatal; actualización en normatividad ambiental; manejo de equipos GPS; manejo e implementación de software; manejo de cuencas hidrográficas; cambio climático; educación ambiental; programa Gobierno en Línea; protocolo de post decomiso de fauna y flora; energías alternativas; bosques y cambio climático; hidrogeología, entre otras

## **Bienestar Social e Incentivos**

El fin del Programa de Bienestar Social de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena - CAM, es el de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de sus funcionarios lo mismo que la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño. Para tal fin se elaboró y aprobó el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, mediante Resolución 0238 del 03 de febrero de 2010; dentro del cronograma se ejecutaron actividades deportivas, recreativas y de integración, vale la pena destacar la celebración del día de la secretaria, celebración de los quince años de la Corporación, Sampedrito, juegos intercorporaciones y actividades de fin de año como las vacaciones recreativas de los hijos de los funcionarios y la novena de aguinaldos.



Celebración Sampedrito



Olimpiadas deportivas CAM - Corpoamazonía

## **Salud Ocupacional**

Buscando mejorar las condiciones de trabajo y salud de los empleados se elaboró y aprobó el Programa de Salud Ocupacional para el año 2010. Con la siguiente ejecución:



Brigada de salud octubre de 2010

TABLA No. 4 EJECUCIÓN PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL 2010

No.	ITEM	CONCEPTO	FECHA
1	Brigada de Salud	Con el apoyo del la EPS SALUD TOTAL , se realizó la brigada de salud prestando atención en Medicina General, Higiene Oral, toma de tensión arterial, peso, y talla.	19 de Octubre de 2010
2	Capacitación	Se realizo capacitación en Manejo y reportes de accidentes de trabajo.	14 de Abril de 2010
		Participación en el Tercer encuentro de capacitación y entrenamiento de brigadas de emergencias	30 de septiembre de 2010
		Ante el diagnóstico de las condiciones de salud, se realizó la Charla " Síndrome Metabólico"	19 de Octubre de 2010
3	Copaso	Se realizó la elección de nuevo COPASO para el periodo 2010 al 2012 ; comité que permanece activo y muy atento a los requerimientos de los funcionarios, se adjunta actas de reunión	17 de Agosto de 2010
4	Accidentes de Trabajo	Durante el año únicamente se presentó un reporte de accidentes de trabajo, sin mayores secuelas	01 de Julio de 2010
5	Incapacidades	Se lleva un registro y control de las incapacidades presentadas, se adjunta el reporte respectivo.	Reporte de todos los meses
6	Seguridad Industrial	Se encuentra en proceso de contratación el mantenimiento y recarga de los extintores tanto de la sede principal como de las Direcciones Territoriales,	En proceso
7	Elementos de Protección Personal	Se encuentra en proceso de contratación la compra de elementos de protección personal.	En proceso
8	Brigadas de Emergencias	Se conformaron las brigadas de emergencia en Primeros Auxilios, control de Incendios y evacuación y rescate	10 de Agosto de 2010
9	Medicina Preventiva y de Trabajo	Se realizó la valoración médica ocupacional periódica y la revisión de ergonomía de los funcionarios de la sede central y de las demás Direcciones Territoriales.	Marzo de 2010

No.	ITEM	CONCEPTO	FECHA
10	Diagnostico de Condiciones de Salud	de Ante la valoración médica ocupacional periódica y la revisión de ergonomía de los funcionarios, se generó un diagnóstico de las condiciones de salud de los funcionarios ( cuadro adjunto)	Marzo de 2010
11	Dotación de Botiquín	de Dotación de botiquín con todos los elementos que obliga la norma.	Noviembre de 2010

## E. ESTADO DE LA INFRAESTRUCTURA DE LA SEDE DE LA CORPORACION

En torno al mantenimiento de infraestructura vale la pena destacar el mantenimiento preventivo y correctivo a los sistemas de aire acondicionado, al sistema telefónico, fumigación de todas las dependencias de la Corporación, adecuación de las instalaciones físicas de la Dirección Territorial Norte. De igual manera se adquirieron equipos de cómputo y de apoyo en campo para el mejoramiento en el desempeño de los funcionarios. A continuación se presenta el consolidado de los equipos adquiridos:

TABLA No. 5 EQUIPOS ADQUIRIDOS EN LA VIGENCIA 2010

CANT	DETALLE
13	Computadores de escritorio
11	Computadores portátiles
4	Video Beam
4	Cámaras fotográficas semiprofesionales
2	Impresora multifuncional color
3	Cámara de video semiprofesional
14	Cámaras fotográficas
1	Teatro en casa de 1000 wts
6	Escáner tipo cama baja
18	Gps Garmin Oregon 550
1	Televisor Led de 40"
1	Disco Duro Externo de 1tb
15	Gps Garmin Etrex Vista
1	Impresora multifuncional monocromática

## F. INFORME EJECUTIVO SISTEMA DE CONTROL INTERNO

### SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO

#### Avances

La alta dirección realiza seguimiento permanente al cumplimiento de los requisitos del MECI y la norma NTC-GP 1000:2009, en forma articulada y paralela al seguimiento del Modelo Estándar del Control Interno (MECI), acogiendo favorablemente las acciones propuestas para la mejora. Fueron revisados y ajustados los mapas de riesgos, capacitándose al personal sobre gestión del riesgo de los catorce procesos y actualización de la Norma NTCGP 1000:2009 y ajustes realizados a la Misión, Política y Objetivos de Calidad. En visita realizada por parte del ICONTEC en el mes de Diciembre de 2010, la Corporación mantuvo la Certificación en la versión 2008 para la Norma ISO 9001, y la actualización a versión 2009 para la Norma NTCGP 1000. Con el fin de garantizar el control documental y de registros del Sistema, durante la vigencia 2010 se adelantaron jornadas de trabajo para la organización de archivos y la documentación. En dichas jornadas se contó con la participación activa de los funcionarios. Adicional a ello, la funcionaria encargada del centro de documentación y archivo central de la Corporación, realizó seguimientos a los archivos de gestión para verificar el cumplimiento de la ley de archivos.

### **Dificultades**

Es necesario avanzar en la reestructuración de los indicadores por proceso, teniendo en cuenta que éstos deben conducir a la búsqueda del mejoramiento continuo y dar cuenta del cumplimiento del proceso en términos de eficacia y eficiencia.

## **SUBSISTEMA CONTROL DE GESTIÓN**

### **Avances**

Los funcionarios de la Corporación cuentan con el compromiso y apropiación del Sistema de Gestión de Calidad y del Modelo Estándar de Control Interno, lo cual ha generado la definición de acciones no solamente correctivas como resultado de las auditorías internas, sino también para la mejora. Es evidente la mayor participación de la ciudadanía en las audiencias públicas de rendición de cuentas, que demuestran la efectividad de los canales de comunicación y el reconocimiento a la gestión de la Corporación. La Corporación cuenta con la Intranet, la cual es usada a diario por los funcionarios como punto de consulta y uso de todos los documentos del Sistema de Gestión de Calidad: caracterización de procesos, formatos, tablas, entre otros, con el fin de tener acceso siempre a la última versión de cada uno éstos.

Debido a la dificultad que presentaba la consolidación de la información recibida a través de las Peticiones, Quejas y Reclamos, (PQR), por diferentes medios (físico, Línea Verde, Internet), La Corporación realizó unos ajustes a la página WEB en el mes de Septiembre de 2010, entre ellos la ubicación del LINK del Modulo PQR, para una mejor accesibilidad al cliente externo y como punto de control , seguimiento y estadístico a los clientes internos de la Corporación.

### **Dificultades**

El proceso se encuentran en la etapa de sensibilización por parte de los servidores públicos, frente al uso de nuevos aplicativos que se han adquirido en la Corporación para facilitar y agilizar los procesos.

## **SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACIÓN**

### **Avances**

En este subsistema, durante el año 2010 vale la pena destacar los ajustes realizados a los indicadores, mapas de riesgos, y metas; así como al proceso de identificación de acciones preventivas y correctivas para el mejor desempeño de la entidad. Se realizó la evaluación independiente al sistema y dos ciclos de auditorías internas, que permitieron advertir oportunamente no conformidades menores u observaciones, de las cuales se han derivado acciones correctivas, preventivas o de mejora. La Corporación formuló e hizo seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional, en atención a los hallazgos detectados por la Contraloría General de la República. Por su parte cada responsable de proceso coordinó con los demás funcionarios involucrados, la formulación y seguimiento a las acciones de mejora o correctivas. Adicionalmente cada funcionario suscribió el Plan de Mejoramiento Individual durante la vigencia 2010, el cual fue objeto de seguimiento por parte de la oficina de control interno.

### **Dificultades**

Existen algunas debilidades en la formulación de acciones correctivas y preventivas por parte de los responsables del proceso toda vez que no se evalúa claramente la efectividad de las acciones planteadas para la eliminación de las causas de las no conformidades.

## **ESTADO GENERAL**

La Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena ha implementado el Modelo Estándar de Control Interno de manera articulada con su Sistema de Gestión de la Calidad bajo la norma NTC-GP: 1000:2009. De igual manera para la vigencia 2011 se proyectó la implementación de un Sistema Integrado incluyendo la aplicación de los programas que integran el Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA). Se reconoce que los servidores públicos han alcanzado un mayor grado de conocimiento y apropiación del modelo, en términos de los beneficios que les representa, al buscar siempre la mejora en sus procesos para el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

## **RECOMENDACIONES**



Continuar con el programa de inducción y reinducción a los servidores públicos, para garantizar pleno conocimiento del Sistema de Gestión de Calidad y Sistema de Control Interno, y así alcanzar logros en términos de apropiación y sensibilización, manteniendo los mismos estándares en la organización.

Capacitar al personal como auditores internos de calidad, con el fin de que puedan apoyar la labor desarrollada por la Oficina de Control Interno o quien hace sus veces, en materia de desarrollo de auditorías internas.

Implementar en el año 2011 la formulación del Plan Institucional de Gestión Ambiental, bajo la Norma ISO 14001:2004 de manera complementaria al Sistema de Gestión de Calidad.

Se recomienda revisar la capacidad de almacenamiento de documentos en el Archivo Central, para tomar las medidas que permitan continuar conservando la información adecuadamente.

Realización e implementación del instructivo para la formulación de acciones preventivas y correctivas incorporada al Sistema de Gestión de Calidad.

Continuar con los procesos de sensibilización y motivación del personal para el cumplimiento del MECI, y específicamente hacer énfasis sobre el rol que de manera individual cada uno tiene en la entidad y su aporte al cumplimiento de la misión y planes estratégicos institucionales. Ello facilitará la formulación de los planes de mejoramiento individual pues se valorará la importancia de cada persona para el logro de los propósitos de la entidad, de manera articulada con la aplicación de la normatividad expedida en materia de desarrollo del talento humano.

## **G. INFORME DE CONTRATACIÓN**

Durante la vigencia 2010 la Corporación desarrolló 305 procesos contractuales de conformidad con la normatividad vigente.

A continuación se resume la información más relevante por tipo de proceso desarrollado:

<b>Tipo de proceso contractual</b>	<b>No. de procesos</b>	<b>Valor</b>
Concurso de méritos	1	\$79.434.059
Selección abreviada de menor cuantía	54	\$1.934.286.905
Selección abreviada que no excede el 10% de la menor cuantía (invitaciones públicas)	129	\$1.253.820.277
Contratación directa	121	\$6.707.225.138
<b>TOTAL</b>	<b>304</b>	<b>\$ 9.974.766.379</b>