

INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO DEL INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DEL CESAR IDECESAR - LEY 1474 DE 2011		
Asesora de Control Interno:	MARIA TERESA MOVIL GUERRA	Período Evaluado: Noviembre de 2017 a febrero de 2018
		Fecha de Elaboración: Marzo (12) doce de 2018.

OBJETIVOS

- Identificar los principales avances y oportunidades de mejoramiento presentados en el proceso de implementación de cada uno de los componentes que conforman el Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Conceptuar acerca del estado general del Sistema de Control Interno del Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR.
- Emitir recomendaciones tendientes a facilitar el proceso de implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Control Interno del Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR.

ALCANCE

El alcance previsto para la ejecución de este trabajo contempló la verificación del estado actual de cada uno de los componentes del Sistema de Control Interno de IDECESAR tomando como base los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

PERÍODO OBJETO DE REPORTE: Noviembre de 2017 a Febrero de 2018.

NORMATIVAD APLICABLE

- Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014.
- Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG ANTECEDENTES: Mediante Decreto 943 de 2014 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Gobierno Nacional adoptó la actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano, en el cual se determinaron las generalidades y estructura necesaria para establecer, implementar y fortalecer el Sistema de Control Interno en las Entidades y Organismos obligados a su implementación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5º de la Ley 87 de 1993.

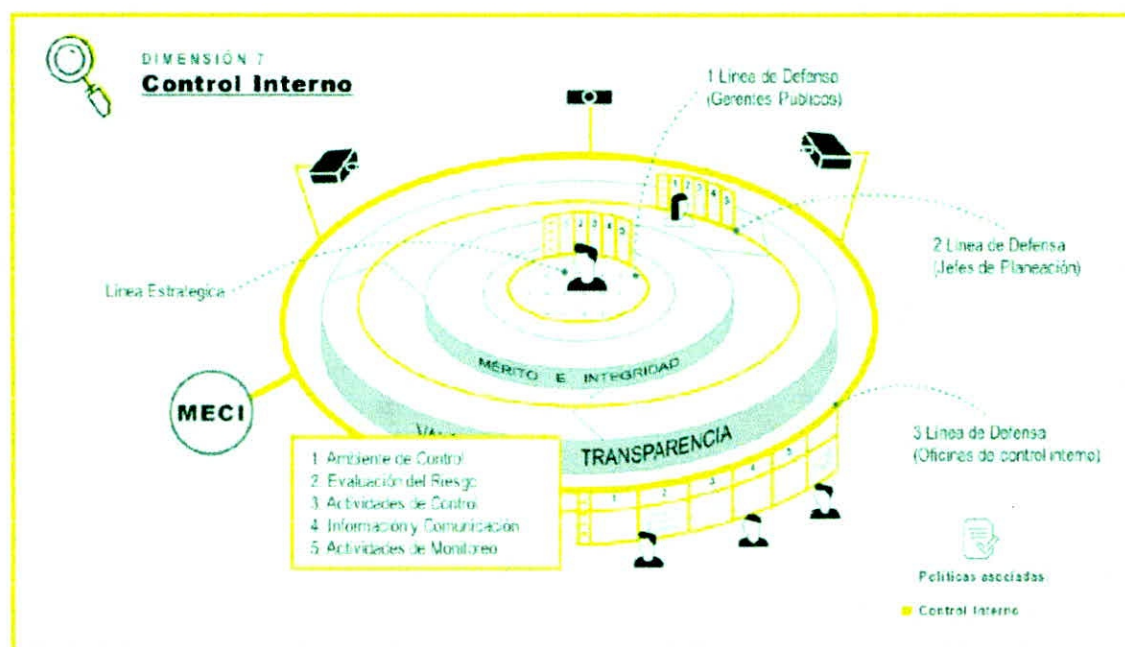
El Gobierno Nacional emitió el Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015" que en su artículo 2.2.23.2 determinó la actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano - MECI, la cual debe efectuarse a través del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, de obligatorio

cumplimiento y aplicación para las entidades y organismos a que hace referencia el artículo 5° de la Ley 87 de 1993.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

Dicho modelo opera a través de la implementación y puesta en marcha de siete (7) dimensiones:

1. Talento Humano.
2. Direccionamiento Estratégico y Planeación.
3. Gestión con Valores para Resultados.
4. Evaluación de Resultados.
5. Información y Comunicación.
6. Gestión del Conocimiento y la Innovación.
7. Control Interno.



Fuente: Función Pública, 2017

De acuerdo con lo estipulado en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la séptima Dimensión “Control Interno” 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). La nueva estructura del MECI busca una alineación con las buenas prácticas de control referenciadas desde el Modelo COSO, fundamentado en cinco (5) componentes acompañados de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control tal como se observa en el anterior gráfico:

IMPORTANCIA DEL INFORME

La Oficina de Control Interno en cumplimiento de la Ley 1474 de 2011, artículo 9° Reportes del responsable de control interno, que establece: “ (...)El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave.(...)”

Se Presenta a continuación el Informe Pormenorizado de Control Interno del Instituto Para el Desarrollo del Cesar del periodo evaluado, tomando como principal fuente de información las áreas responsables.

Conforme al nuevo modelo de Planeación y Gestión MIPG y el MECI, la Entidad propende por el aseguramiento de la calidad en la prestación de los servicios, en la asistencia y el apoyo administrativo al Gerente del Instituto, así como en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

De acuerdo con el decreto N° 1499 de septiembre 11 de 2017 la función pública puso en marcha y en armonía con el MECI el nuevo modelo integral de Planeación y Gestión.

Las entidades públicas deben apuntar a ser íntegras, transparentes, innovadoras y efectivas; la gestión de las entidades públicas hacia los ciudadanos va orientada a garantizar derechos y a solucionar problemas y necesidades, logrando resultados que generen valor público y confianza en el ciudadano. Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adoptó la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG que es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

El MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones como lo dijimos anteriormente, entre las cuales se encuentra el Talento Humano como corazón del Modelo; el MIPG incorpora el ciclo de gestión PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) y, adicionalmente, incluye elementos propios de una gestión pública moderna y democrática como son: la información, la comunicación, y la gestión del conocimiento y la innovación. El Control Interno se integra, a través del MECI, como una de las dimensiones del Modelo, constituyéndose en el factor fundamental para garantizar de manera razonable el cumplimiento de los objetivos institucionales. La nueva estructura del MECI busca una alineación a las buenas prácticas de control referenciadas desde el Modelo COSO, razón por la cual la estructura del MECI se fundamenta en cinco componentes, a saber:

1. Ambiente de control,
2. Administración del riesgo,
3. Actividades de control,
4. Información y comunicación y
5. Actividades de monitoreo

Componente Ambiente de Control

Asegurar un ambiente de Control

La entidad debe asegurar un ambiente de control que le permita disponer 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. Para determinar si se cuenta con un adecuado y efectivo ambiente de control, es indispensable que:

- La entidad demuestre el compromiso con la integridad (valores) y principios del servicio público.
- El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno cumpla las funciones de supervisión del desempeño del SCI y de determinación de las mejoras a que haya lugar.

- La alta dirección asuma la responsabilidad y el compromiso de establecer los niveles de responsabilidad y autoridad apropiados para la consecución de los objetivos del SCI.
- La gestión del talento humano tenga un carácter estratégico, de manera que todas sus actividades estén alineadas con los objetivos de la entidad.
- Se tengan definidas y asignadas en personas idóneas las responsabilidades para la gestión de los riesgos y del control.

FORTALECER EL AMBIENTE DE CONTROL A PARTIR DE OTRAS DIMENSIONES DE MIPG.

El trabajo abordado desde dimensiones como Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados y Talento Humano, es fundamental para materializar un adecuado ambiente de control, de conformidad con las siguientes interacciones:

En la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación se establecen las pautas para implementar y fortalecer el Sistema de Control Interno, como prioridad de la alta dirección. Dado que el Direccionamiento Estratégico define la ruta organizacional que debe seguir una entidad para lograr sus metas estratégicas, los resultados esperados y en general sus objetivos institucionales, es a partir de la misma que se diseñan los lineamientos que contribuyen a crear un ambiente favorable al control, así como para la administración del riesgo. En esta dimensión se diseñan los controles necesarios para que la planeación y su ejecución se lleven a cabo de manera eficiente, eficaz, efectiva y transparente, logrando una adecuada prestación de los servicios o producción de bienes que le son inherentes.

A partir de la dimensión de Gestión con Valores para Resultados se asegura que la estructura organizacional, los procesos de la cadena de valor y los de apoyo, el uso de los bienes muebles e inmuebles, el suministro de servicios internos, la ejecución presupuestal y la focalización de los recursos, estén en función del cumplimiento de los propósitos de la entidad y de atender lo previsto en la planeación institucional, de forma eficiente.

1º DIMENSION DE TALENTO HUMANO

Es necesario que una adecuada GETH asegure que la selección, la capacitación, la evaluación del desempeño y la calidad de vida laboral, se conviertan en herramientas adecuadas para el ejercicio de las funciones y responsabilidades y en condición mínima para facilitar el autocontrol por parte de cada servidor.

La adecuada GETH debe igualmente contemplar las directrices para la toma de decisiones frente al talento humano, en especial sobre aquellos aspectos que tienen que ver con su preparación y responsabilidad frente al Sistema de Control Interno, y sobre los parámetros éticos y de integridad que han de regir todas las actuaciones de los servidores públicos.

AVANCES

Se consolidó el Plan Anual de Adquisiciones correspondiente a la Vigencia 2018, el cual fue publicado en enero de 2018 en el Sistema Electrónico de Contratación Pública - SECOP I.

A partir de la vigencia de 2018 la entidad tiene un Plan Institucional de Capacitación anual, (PIC) en el cual se establecen las necesidades de capacitación del personal de conformidad con las necesidades informadas por cada una de las áreas, dicho Plan institucional fue aprobado por el Comité coordinador de control Interno.

Se hace necesaria la creación de la oficina de Talento Humano o la GETH o la asignación de funciones, ya que con ello se hace necesaria hacer la inducción y reinducción del personal del Instituto.

El MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones, entre las cuales se encuentra el Talento Humano como **corazón** del Modelo; el MIPG incorpora el ciclo de gestión PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) y, adicionalmente, incluye elementos propios de una gestión pública moderna y democrática como son: la información, la comunicación, y la gestión del conocimiento y la innovación. El Control Interno se integra, a través del MECI, como una de las dimensiones del Modelo, constituyéndose en el factor fundamental para garantizar de manera razonable el cumplimiento de los objetivos institucionales¹.

La nueva estructura del MECI busca una alineación a las buenas prácticas de control referenciadas desde el Modelo COSO, razón por la cual la estructura del MECI se fundamenta en cinco componentes, a saber:

1. Ambiente de control,
2. Administración del riesgo,
3. Actividades de control,
4. Información y comunicación y
5. Actividades de monitoreo

2º DIMENSION DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION

FORTALECER EL AMBIENTE DE CONTROL A PARTIR DEL DESARROLLO DE OTRAS DIMENSIONES DE MIPG.

Dificultades

La entidad no posee en su estructura orgánica una dependencia exclusiva para el manejo del proceso de Gestión del Talento Humano, Tampoco cuenta con un área o dependencia exclusiva para la Planeación que lidere el direccionamiento estratégico, no obstante estar determinada en su mapa de procesos la planeación como un proceso estratégico.

Se vislumbra un riesgo en la administración del talento humano, así como un riesgo de tipo jurídico por la contratación mediante la figura de "Prestación de Servicios Personales", toda vez que algunos de los contratos se suscriben desde años anteriores, con las mismas personas y para realizar actividades que son de carácter permanente en el normal funcionamiento del Instituto.

3º DIMENSIÓN: GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS

La política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos debe ser resultado del ejercicio de Direccionamiento Estratégico y Planeación, así como de los resultados obtenidos por la entidad. Se trata de entender e interiorizar que todas las dimensiones de MIPG son piezas fundamentales e integrales en un proceso de análisis para el fortalecimiento organizacional..."

El Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR no cuenta con un mapa de procesos que sea dinámico, y que se ajuste según las modificaciones en los procedimientos.

-El Instituto Para el Desarrollo del Cesar IDECESAR dentro de sus compromisos de integridad (valores) y principios del servicio público cuenta con un Código de Ética y Buen Gobierno adoptado y actualizado a través de la Resolución N° 761 del 26 de septiembre de 2017, la cual se encuentran publicada en la página web de la entidad.

-A la luz de la Resolución N° 761 del 26 de septiembre de 2017 quedaron definidos como valores éticos: compromiso, Honestidad, respeto, Solidaridad, Transparencia, Responsabilidad, Justicia, Lealtad, Excelencia, Honradez y calidad.

-Todos los funcionarios y contratistas del Instituto firmaron el pacto de conductas éticas en donde se comprometen a poner en práctica los valores que como servidores de Idecesar debemos de practicar y poseer mientras tanto laboremos aquí.

-El Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad no se encuentra actualizado, por lo que se hace necesario su actualización, y la inclusión de los nuevos cargos si los hay.

-Según lo señalado en los artículos 5 de la Ley 1712 de 2014 y art 4 del Decreto 103 de 2015, la entidad cuenta con una página web en donde se sube la Información del Instituto que en términos generales permanece actualizada.

Se realizó en la entidad la semana de los valores o semana de la integridad, los servidores todos apoyaron la iniciativa y la misma se cerró con actividades lúdicas y recreativas, y de compromiso de poner en práctica los valores institucionales, en nuestras actividades diarias, y en la realización de nuestro trabajo.

Administración del Riesgo

Este segundo componente hace referencia al ejercicio efectuado 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.

Estos eventos pueden tener un impacto negativo, positivo o de ambos tipos a la vez. Los de impacto negativo pueden interferir en la creación de valor o bien afectarlo de forma importante, en tanto que pueden lesionar la imagen institucional, así como entorpecer la operación, la estrategia u otros aspectos relacionados con la prestación del servicio. Por su parte, los eventos de impacto positivo pueden compensar los negativos o representar oportunidades, ayudando a la creación de valor o a su conservación.

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. Para su efectivo desarrollo es necesario tener en cuenta que:

- Es un proceso continuo que fluye por toda la entidad
- Es llevado a cabo por todos los servidores de la entidad
- Se aplica en el establecimiento de la estrategia

Uno de los riesgos institucionales inminente es el riesgo de crédito toda vez ello por la clase de servicio que presta el Instituto, monitorear el riesgo de crédito es fundamental para preservar la estabilidad del sistema financiero de IDECESAR.

La eficacia en la mitigación y tratamiento de los riesgos, no depende exclusivamente de un adecuado seguimiento y control por parte de un área específica, sino constituye una responsabilidad del gerente y los funcionarios de una entidad.

Es necesario recordar que los riesgos no vienen solos, siempre concurren de manera simultánea, de forma que la misma cartera de créditos tiene además del riesgo de crédito, el riesgo de mercado, el riesgo operativo, el riesgo administrativo, el riesgo legal, etc.

En todos estos casos el origen o causa del riesgo es el mismo: el probable deterioro de la situación financiera de las diferentes operaciones o negocios. No obstante, aun cuando la causa es la misma, el tratamiento del riesgo es diferente.

Se hizo la construcción de los manuales de Riesgos de Crédito de:

- SARL
- SARC
- SARLAFT
- SARM
- SARO

El Instituto contrató a una calificadora de riesgos de crédito Value and Risk Rating, La calificación de valores o de riesgo es una opinión profesional que produce una sociedad calificadora de riesgos, sobre la capacidad de un emisor para pagar el capital y los intereses de sus obligaciones en forma oportuna.

Para llegar a esa opinión, las SCR desarrollan estudios, análisis y evaluaciones de los emisores así mismo, deben adoptar metodologías que garanticen la obtención de calificaciones objetivas e independientes basada en el análisis idóneo y técnico de la información relevante para el proceso de calificación. La calificación de valores es el resultado de la necesidad de dotar a los inversionistas de nuevas herramientas para la toma de sus decisiones.

4° DIMENSION: EVALUACION DE RESULTADOS

Desde la tercera línea de defensa se ejecutaron auditorías internas a los siguientes procedimientos:

Auditorías Internas a:

- La caja menor y arqueo
- Área Jurídica –contratación y ley de garantías
- SGSST
- Oficina de las TIC y comunicaciones
- Oficina de proyecto
- Oficina de Emprendimiento
- Oficina de Tesorería
- Oficina de Crédito y Cartera

5° DIMENSION DE INFORMACION Y COMUNICACION

Teniendo en cuenta la tercera línea de defensa la Oficina de Control Interno evalúa periódicamente las prácticas de confiabilidad e integridad de la información de la entidad a

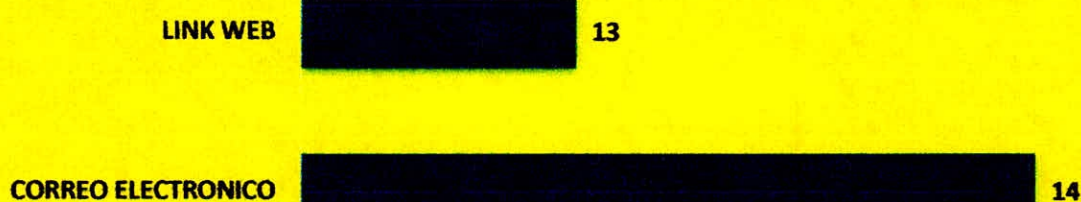
través de los informes semestrales de PQRS, así mismo se evaluara desde el plan anticorrupción el proceso de rendición de cuentas de la entidad.

El Sistema de Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias (PQRS) es un instrumento que nos permite conocer las inquietudes y manifestaciones que tienen los grupos de interés para tener la oportunidad de fortalecer el servicio.

La Entidad obtiene o genera y utiliza información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del sistema de control interno.

En la página web del Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR se cuenta con link de informes donde se tiene acceso a la Información pública, Además formulo el Plan anticorrupción y de Atención al Ciudadano vigencia 2017, en los términos de la Ley 1474 de 2011 al cual se le realizó el seguimiento con corte diciembre 31 de 2017 <http://www.idecesar.gov.co>.

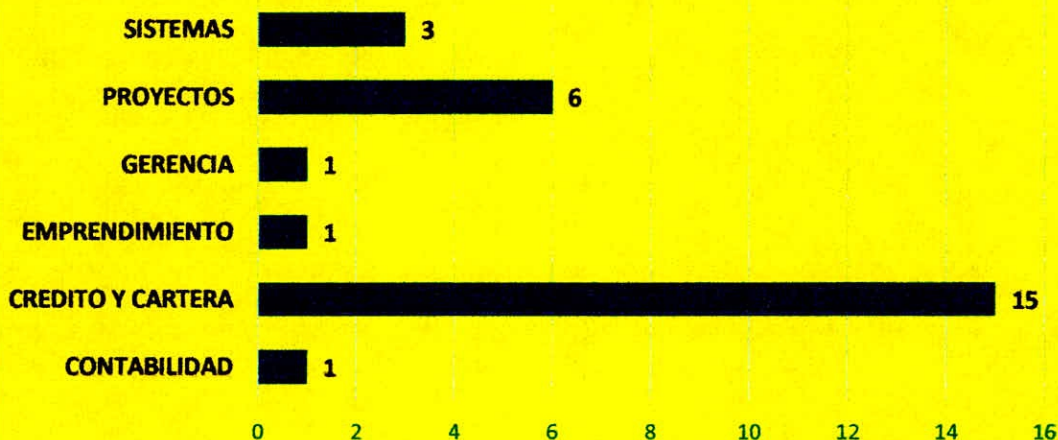
MEDIOS POR EL CUAL TRAMITARON LA PQRS



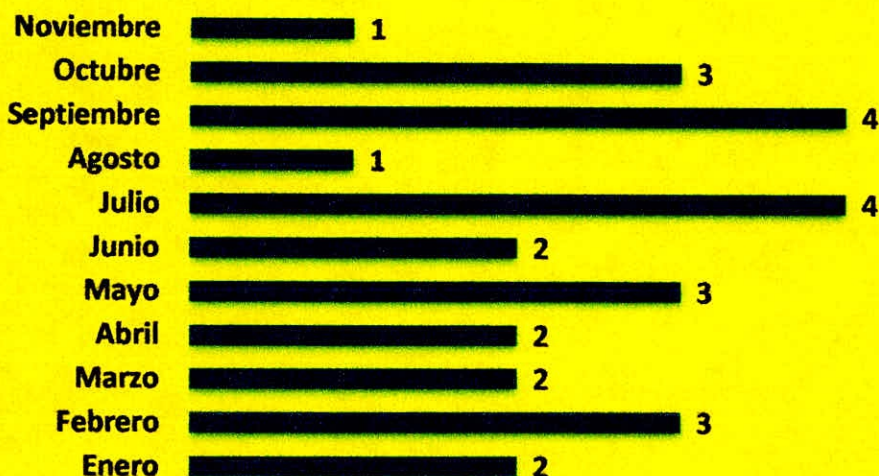
PQRS 2017



DEPENDENCIA QUE TRAMITARON LA PQRS



RECEPCIÓN DE PQRS POR MES - AÑO 2017



AVANCES

- ✓ Implementación de la actualización del Software Sistema Contable integrado Visual TNS que contiene los módulos de contabilidad, presupuesto, tesorería y nómina, así como también la adquisición del Módulo de Crédito y Cartera para trabajarlo en la red de Idecasar.
- ✓ Reestructuración del sistema de cableado de la red de Idecasar para puesta en marcha del software integral contable y crediticio.
- ✓ Diseño e implementación de un nuevo servicio de internet para una óptima conectividad a internet por parte de los funcionarios de Idecasar.
- ✓ Implementación y configuración del SIGEP para la actualización de las hojas de vida de los funcionarios de planta y contratistas.
- ✓ Actualización y mantenimiento de la página web del instituto: www.idecesar.gov.co.
- ✓ Supervisión de todos los equipos informáticos con que cuenta el instituto.
- ✓ -Administración de las diferentes redes sociales que posee Idecasar y sus respectivos mantenimientos.
- ✓ Apoyo en el diligenciamiento del censo electrónico, e-censo.

Eje Transversal Información y Comunicación.

Sobre este punto los esquemas que hacen parte de este eje fundamental en el beneficio que ofrece la comunicación y la información tanto a nivel interno como externo, se define así:

Información y Comunicación Interna:

Este instrumento tiene vínculo con otros componentes que forman parte del Sistema de Control Interno, contando con estrategias oportunas en la comunicación, que garanticen el adecuado flujo de información interna. Dicha práctica se realiza adecuadamente, toda vez que se cuenta con canales apropiados donde interactúan todas las áreas, desarrollando sus funciones, mediante la gestión de las operaciones, pero sobre todo con el cuidado de la información y protección de datos, premisa institucional, al igual que la marcación de los principios éticos.

En efecto, la **información primaria** que se recibe en la entidad ingresa a las bases de datos, la cual es revisada y analizada para transformarse en un insumo básico en las actividades adelantadas. Se cuenta con los equipos requeridos, las herramientas tecnológicas, el

personal capacitado y los adecuados controles que ayudan en la consecución de este proyecto, desarrollando un conocimiento fundamentado en la buena información para el mejoramiento continuo y la toma de decisiones.

Información y Comunicación Externa

Como quiera que la información externa debe estar soportada en la calidad y oportunidad la entidad ha tenido un cuidadoso manejo enfatizando en los riesgos que ésta puede generar. Por lo tanto, dispone de los medios apropiados para la realización del ingreso, y salida de la información. Entre ellos están: identificación de las fuentes y de la misma información, en razón a la naturaleza de la entidad, los sistemas requeridos para el proceso documental institucional, software para el manejo de los recursos financieros, la atención de las peticiones, sugerencias, quejas y/o reclamos por parte de la ciudadanía, el correo institucional, la página web, Contáctenos, correo electrónico, cartelera, sistema de correspondencia, buzón, Twitter, Instagram, Facebook.

Canales de Comunicación Interno y Externo

- Canal Escrito Interno: El Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR; dispone de un consecutivo para toda la correspondencia que se produce en cada una de sus áreas y tiene centralizado el recibimiento de la misma.

-La página web institucional de IDECESAR se encuentra activa y en proceso de actualización acorde con los requerimientos de la ley 1712 de 2014 y los principios de transparencia e interacción del ciudadano que establece el programa de Gobierno en Línea.

-Se encuentra disponible la utilidad de correos electrónicos institucionales, NO existe una directriz gerencial para el uso obligatorio de todas las comunicaciones proferidas por los funcionarios de la entidad, además sería necesaria para coadyuvarnos en ahorro de papel, que se traduce en economía para nuestra entidad y buenas prácticas para con el medio ambiente.

-Se habilitó un módulo de PQRS para que el ciudadano, tramite las: Peticiones, quejas, reclamos, sugerencias a través de la página web; en igual forma este tipo de comunicaciones puede ser recibida vía correo y/o en forma personal en las Oficinas del Instituto.

-En la página web se encuentra disponible toda la información relacionada con el funcionamiento de la entidad: Planes de acción, Planes anticorrupción y sus respectivos seguimientos, los informes generados por la OCI, la información misional de la entidad, la información de las líneas de créditos, la normatividad local y nacional asociada a los proyectos de emprendimientos y desarrollo rural.

Canal Presencial: Permanentemente contratistas y personal del Instituto se desplazan a los barrios, ferias de empresarios y microempresarios, para dar a conocer y promocionar nuestros servicios, con el programa cámara al parque con nuestro aliado la cámara de comercio de Valledupar, con el objetivo de dar a conocer nuestras diferentes líneas de créditos, programas y proyectos de emprendimiento.

Se escucha a la comunidad con las inquietudes, dudas, y/o recomendaciones, que luego se traen al Instituto para darle soluciones o tramites siempre y cuando sea de nuestra competencia.

6° DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

En esta dimensión se generan conocimientos que registran en los documentos que forman los profesionales en las diferentes áreas, donde se consignan sus conocimientos su pericia y sus saberes, así mismo en las oficinas de proyecto y emprendimiento de IDECESAR en estas dos áreas se construyen constantemente instancias importantes para dar a conocer los diversos proyectos que se han desarrollado en nuestro Departamento, destacando iniciativas generadas en la creación de empresas y el asesoramiento a empresarios y microempresarios que abordan la adaptación al cambio y los futuros desafíos desde la innovación, la ciencia y la tecnología, con una mirada asertiva y generando de manera tangible soluciones e impactos positivos en el medio ambiente y en la sociedad de nuestro Departamento.

Idecesar trabaja de la mano con los pequeños y medianos empresarios y productores del Departamento y que se presenta de manera robusta con innovaciones en todos los ámbitos con principal foco en los temas agrícolas, ovino-caprino, energéticos y agroalimentarios.

Igualmente IDECESAR le da importancia al hecho de lograr una articulación con los diferentes actores que colaboran para generar emprendimiento en la región, este es un gran esfuerzo que está haciendo el Gobierno Departamental y en donde nuestro Instituto participa activamente para poder difundir e informar acerca de la innovación y emprendimiento. Nosotros aspiramos al comercio justo, a la innovación social y al trabajo decente, sumado al esfuerzo que realizamos desde la región en el ámbito del emprendimiento y de la innovación.

Nuestro Instituto tiene claro que una empresa que no Innova muere, por lo que constantemente se está innovando en nuestros productos.

7° DIMENSION CONTROL INTERNO

MIPG promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual esta debe de establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como el mecanismo para la prevención y evolución de este. El control interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan con su propósito.

Con respecto a la integridad y los valores éticos, se cuenta con un código de ética y buen gobierno y en el cual que se realizarán las modificaciones con respecto a MIPG, Se encuentran publicados en la WEB <http://idecesar.gov.co> también se está estructurando o construyendo el código de ética del auditor de acuerdo con la normatividad vigente .

Se está cobrando cartera vencida a clientes y usuarios de IDECESAR producto de la colocación de créditos, esta definido este proceso. Se realiza dicho cobro por parte de la oficina de crédito y cartera quien lidera este proceso junto con la asesora jurídica y una abogada externa quien se encarga directamente hacer cobros pre jurídicos y luego la presentación de demandas ejecutivas, para lograr el pago total de la obligación.

Se hace necesario y reitero nuevamente la definición de políticas de salud y seguridad en el trabajo así como lo estipula el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución N° 1111 de 2017.

El SGSST hay que desarrollarlo en cinco fases que van:

1. La evaluación
2. Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial
3. Ejecución
4. Seguimiento y plan de mejora

5. Inspección vigilancia y control.

INFORMES

Se reportaron informes de la oficina de la Control Interno

1. Informe del estado del MECI Ante el FURAG Nov. 2017
2. Informe Ante la DNDA Uso legal del Software
- 3-Control Interno Contable ante la contaduría General dela nación.
- 4-Informe de seguimiento a las PQRS

5- Informe de seguimiento al estatuto anticorrupción **Riesgos de Corrupción.**

Se realizó por parte de IDECESAR, el seguimiento a las acciones propuestas en el Mapa de Riesgos de Corrupción; en igual forma la Oficina de Control Interno, en cumplimiento de la Ley 1474 de 2011 y el Decreto 2641 de 2012, entregó a la Gerencia el Informe de Seguimiento a la labor en procura de cumplir con la norma.

6-Informe de austeridad en el gasto

RECOMENDACIONES

- ❖ Para cumplir con lo establecido en la Ley de Transparencia y acceso a la información pública el Instituto deberá realizar la publicación de sus procedimientos internos dentro de la página Web de la entidad, teniendo en cuenta la reserva y confiabilidad que puedan a llegar a tener algunos de ellos.
- ❖ Adoptar canales de denuncia sobre hechos de corrupción, fortaleciendo los mecanismos de protección al denunciante y operatividad el procedimiento de denuncias, si las hubiere.
- ❖ El MECI es un modelo que debe de estar en permanente desarrollo y evolución, se debe de trabajar de manera eficiente en mantener el modelo, pero se necesita más articulación con todos los servidores.
- ❖ Se debe aprovechar la modernización administrativa que está llevando a cabo la entidad, para adecuar su estructura orgánica y hacerla acorde con los procesos establecidos en el modelo de operación y en el mapa de procesos.
- ❖ A su vez la adecuación y ajuste de la estructura orgánica debe servir como base para establecer la planta de personal apropiada que necesita el instituto para la ejecución de sus procedimientos y que la contratación mediante la figura de Prestación de Servicios Personales, se limite a la estrictamente necesaria y permitida por la Ley.
- ❖ Realizar la rendición de cuentas de la vigencia 2017, en el término estipulado, antes del 31 de marzo de 2018.
- ❖ Se hace necesario que el Plan Anual de Adquisiciones, se haga de manera participativa con las oficinas de jurídica, Proyecto, asesor de control interno, lo anterior con el objeto de que no hallan debilidades en el ejercicio de la planeación. Por lo anterior, se recomienda hacerlo de forma conjunta, ello con el objeto de implementar controles.

- ❖ Adoptar e implementar el Código de Integridad que la Función Pública ha socializado, el cual deberá hacer parte del engranaje de las entidades de la Rama Ejecutiva, con su inclusión en el componente de Política de Talento Humano.
- ❖ Para cumplir con lo establecido en la Ley de Transparencia y acceso a la información pública el Instituto deberá realizar la publicación de sus procedimientos internos dentro de la página Web de la entidad, teniendo en cuenta la reserva y confiabilidad que puedan a llegar a tener algunos de ellos.
- ❖ La entidad tiene un Plan Institucional de Capacitación (PIC) anual a partir de este vigencia 2018, en el cual se establecen las necesidades de capacitación del personal de conformidad con las necesidades informadas por cada una de las áreas, dicho Plan institucional fue aprobado por el Comité de Control Interno; de igual forma se tiene establecido un rubro para Bienestar social, y el Plan de Incentivos, para el año 2018.
- ❖ No existe en Idecasar el Plan de sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se hace necesario El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.
- ❖ No se realizan inducciones, a los nuevos funcionarios que se vinculan a la entidad, porque no hay programa, así como de re inducción, es importante hacerla ya que en dichos programas se dan algunos lineamientos de carácter general de la entidad.
- ❖ El Instituto no cuenta con manual de comunicaciones se hace necesario la elaboración del mismo.
- ❖ Se hace necesario hacer la caracterización de nuestros clientes, y usuarios, saber a que grupo pertenecen, y que el mismo tiene por objeto establecer los lineamientos para la identificación, priorización y caracterización de las persona a las que le brindamos un servicio.
- ❖ Continuar construyendo los manuales y documentos para el buen funcionamiento de IDECESAR.
- ❖ Se hace necesario la gestión de planes productivos para IDECESAR, por parte de la oficina de proyectos, ya que en esa dependencia los procesos son misionales.
- ❖ Intensificar acciones tendientes al logro de las metas trazadas en el plan de acción en aquellas dependencias cuyo avance se muestra por debajo de lo esperado.
- ❖ Trabajar en la política de austeridad en el gasto de acuerdo con lo establecido en los Decretos No 1737, 1738 y 2209 de 1998, 2445 de 2000 y 984 de 2012. De igual manera, se tendrán en cuenta las directrices contenidas en la Directiva Presidencial No 01 del 10 de febrero de 2016.
- ❖ Continuar construyendo los manuales y documentos para el buen funcionamiento de IDECESAR.
- ❖ Se hace necesario la gestión de planes productivos para IDECESAR, por parte de la oficina de proyectos, ya que en esa dependencia los procesos son misionales.
- ❖ Intensificar acciones tendientes al logro de las metas trazadas en el plan de acción en aquellas dependencias cuyo avance se muestra por debajo de lo esperado.
- ❖ Trabajar en la política de austeridad en el gasto de acuerdo con lo establecido en los Decretos No 1737, 1738 y 2209 de 1998, 2445 de 2000 y 984 de 2012. De igual manera, se tendrán en cuenta las directrices contenidas en la Directiva Presidencial No 01 del 10 de febrero de 2016.

- ❖ Hay que hacer la construcción del mapa de riesgos de IDECESAR y hacerle seguimiento al mismo.
- ❖ No existe el código de Ética del Auditor, por lo que se hace necesaria la construcción del mismo.
- ❖ La finalidad de fortalecer el Sistema de Control Interno se genera en razón a que éste acompaña la gestión de las operaciones de todas las dependencias que forman parte del mismo, mediante elementos estratégicos, administrativos, de calidad y planeación para la adecuada consolidación del sistema. Por lo tanto, se requiere reformar algunos aspectos, los cuales se señalan a continuación:
- ❖ Se recomienda seguir con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- en la Entidad, la cual debe hacerse con el apoyo de todos los líderes de proceso, liderado por la Gerencia de la empresa, con el propósito de mejorar la gestión.
- ❖ Revisar los resultados obtenidos por el Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR, en la evaluación realizada por la Función Pública a través del aplicativo FURAG II, para establecer la línea base que permita definir las adecuaciones y ajustes para la completa y adecuada implementación de MIPG.



MARIA TERESA MOVIL GUERRA
Asesora de Control Interno