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: **1 de Julio al 31 de Octubre de 2019**
		Fecha de Elaboración: **Noviembre (8) ocho de 2019.**

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 Integral de Planeación y Gestión MIPG 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. Sistema de Gestión, MIPG.

-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 el Instituto para el Desarrollo del Cesar 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

Del 1 de Julio al 31 de Octubre de 2019.

NORMATIVAD APLICABLE

• 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".

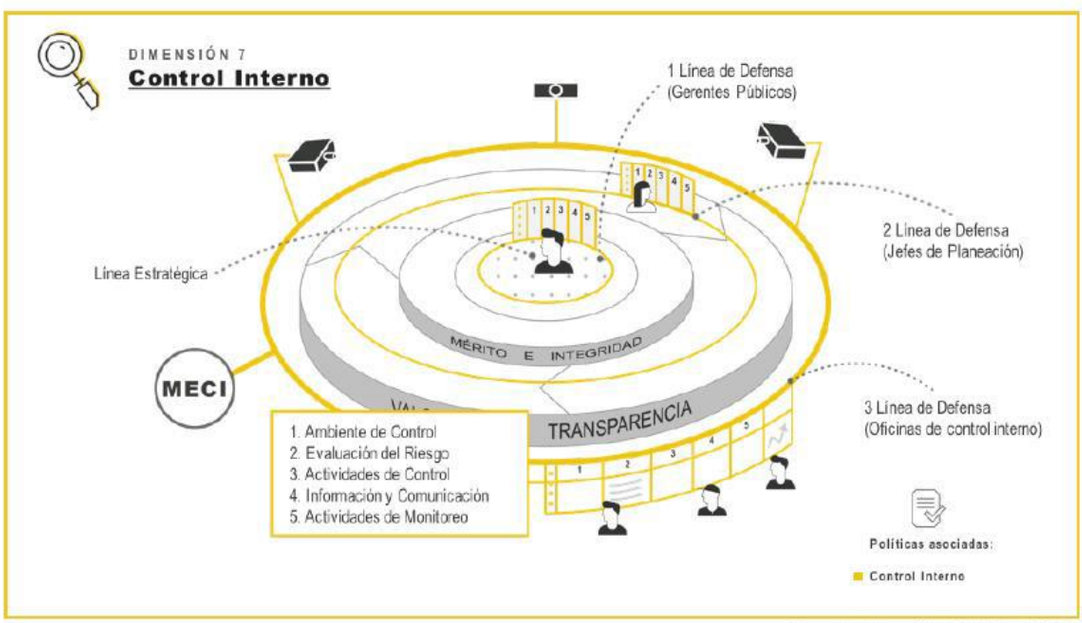
• Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG ANTECEDENTES: Mediante Decreto 943 de 2014 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Gobierno Nacional adoptó la actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano, en el cual 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 Decreto1499 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 período 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.

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.

DIMENSION DE TALENTO HUMANO

En el Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR, esta política no esta implementada, no existe oficina de Talento humano, ni mucho menos existe un funcionario encargado de esas funciones, por lo que se hace necesario comenzar a trabajar en todas las políticas de la GETH, si bien se hacen actividades de esta dimensión no existe la oficina y la política como tal implementada.

AVANCES

-Se realizó la semana de la integridad con los empleados y contratistas de Idecesar, recordando nuevamente los valores y el código existente en la entidad.

-Se realizó la semana de la salud y seguridad en el trabajo con actividades para la promoción y prevención de los accidentes laborales.

-Se realizó actividad de trato digno entre los empleados y contratistas de Idecesar

-Se realizó auditoria sobre el portal web Sigep sobre las hojas de vida de empleados y contratistas, verificando la información allí contenida. Evidenciándose el registro de 12 Servidores Públicos y 12 Contratistas, con corte a 30 de Junio de 2019, en cumplimento de las disposiciones legales, el nivel de avance es adecuado y permite que se cuente con información actualizada para consulta general.

De otro lado la oficina Asesora de Control Interno está desarrollando la labor de invitar a los funcionarios para que actualicen sus hojas de vida y declaración de bienes y rentas en los primeros meses del año de 2020. Finalmente en IDECESAR no se realizó la evaluación de desempeño de los funcionarios de Carrera Administrativa ya que no existen cargos de esa categoría.

DIMENSION DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION

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

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 esta determinada en su mapa de procesos la planeación como un proceso estratégico.

Se dio por finalizado el proceso de depuración contable de conformidad a las disposiciones del nuevo sistema de contabilidad pública "NICP", como fue la depuración de partidas contables , la cual se hizo a través de la Resolución N° 323 del 27 de mayo de 2019, en este acto administrativo el comité técnico de sostenibilidad del sistema contable avalo la decisión de la depuración.

Durante este cuatrimestre no se convocó a reunión de la junta directiva de Idecesar.

Se esta haciendo seguimiento a el Plan de Acción 2019 de la entidad.

DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS

Gestión Presupuestal y eficiencia del Gasto público: culminado el proceso de depuración contable en cumplimiento a las disposiciones de las NICP mediante resolución N° 323 del 27 de mayo de 2019 se le dio de baja a la cartera morosa que es de difícil recaudo, de otro lado se continúa ejerciendo control sobre los ingresos de Idecesar.
Gobierno Digital: se da cumplimiento a la política de gobierno digital, en especial la aplicación de las disposiciones de la Ley 1712 de 2014; se ha publicado la página web de IDECESAR, información relevante y de gran interés para los ciudadanos prueba de esto se puede evidenciar en el sitio web www.Idecesar.gov.co; al mismo tiempo se está dando cumplimiento de la política de seguridad digital, se han realizado copias de seguridad de la información que manejan las dependencias, esta labor la desarrolla la oficina de las TIC a través de la persona que ocupa el cargo de Ingeniero de Sistemas.

Racionalización de Trámites Idecesar ha inscrito solo un (1) trámite en el portal www.suit.gov.co del DAFP, sin ningún porcentaje de avance en la inscripción de trámites y otros procedimientos administrativos-OPAS, es importante hacer la inscripción de otros trámites para que los ciudadanos, usuarios y grupos de valor acceden a sus derechos y cumplen con sus obligaciones de tipo legal.

Defensa jurídica, está garantizada la defensa a través de la contratación de dos profesional del derecho, para realizar seguimiento y actuaciones frente a los procesos judiciales que cursan en contra y a favor de Idecesar (procesos de recuperación de cartera), es de resaltar que la Oficina Jurídica de Idecesar, realiza la supervisión de los contratos de prestación de servicios, que desarrolla la defensa jurídica, actualmente existen 3 procesos litigiosos y se vienen ejecutando actuaciones de defensa a fin de reducir la responsabilidad patrimonial.

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.

Hasta el momento no se ha actualizado el mapa de riesgos de Idecesar, está en Construcción.

DIMENSION EVALUACION DE RESULTADOS

Están definidos los canales interno de comunicación, el uso de correos institucionales y la red de WhatsApp, ha permitido una mejor comunicación entre todos los servidores públicos de Idecesar, comunicados internos e información de relevancia para el Instituto que es transmitida a través de estos medios.

Se han presentado los respectivos informes de austeridad del gasto ante la alta dirección, con el fin de recomendar acciones conducentes a reducir los gastos de funcionamiento y dar un tratamiento eficiente a los recursos del erario.

DIMENSION DE INFORMACION Y COMUNICACION

El Instituto para el Desarrollo del Cesar a través de su sitio web, publica permanentemente información de relevancia para la comunidad, están actualizados en su totalidad todos los canales de la página, en cumplimiento a la Ley 1712 de 2014; revisada la página web del Instituto se evidencia publicidad de normatividad, informes noticias, información sobre personal, canales de atención, planes, manuales entre otros; lo cual podrá ser corroborado en el sitio web www.Idecesar.gov.co. Las comunicaciones oficiales que llegan o salen y los requerimientos se les ha garantizado el tratamiento pertinente y la organización de acuerdo al proceso de gestión documental. Las TRD no se han diseñado, y el Instituto está en la labor organización y de levantamiento de los inventarios documentales, se continúa con esta labor, acción que se ha concertado con estudiantes de Esesco con quien se tiene u convenio.
Se publican el portal web Secop los contratos y convenios suscritos por la administración de Idecesar.

DIMENSION GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION

Cumplimiento del plan institucional de capacitación, se realizó inducción y reinducción en diferentes temas con base a la programación definida el PIC y acciones del Plan de Mejoramiento Institucional así:

- Sistema de Seguridad y Salud en Trabajo, realizada para todo el personal, al igual que para los contratistas.
- Autocuidado, para todo el personal del Instituto.
- Acoso laboral
- Manejo del estrés laboral y comunicación asertiva
- Gestión de conflictos
- Tratamiento de Datos Personales, realizada para personal administrativo.

DIMENSION DE CONTROL INTERNO

Se esta dando cumplimiento en este cuatrimestre al programa anual de auditorías; realizándose auditorías cuyos resultados se presentaron directamente a la alta dirección para su conocimiento y demás fines pertinentes.

Los seguimientos a los planes de mejoramiento se han realizado en los términos definidos por el órgano de control, evidenciándose un nivel del cumplimiento del 75% en planes de mejoramiento suscritos con la Contraloría del Cesar. La asesora de control Interno envía cada trimestre al contralor departamental los avances que se han dado en los resultados de la auditoria, sobre los hallazgos.

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 quienes se encargan directamente hacer seguimiento a este proceso.

Con respecto a los valores éticos y de Integridad el Departamento del Cesar en cabeza del señor Gobernador Francisco Ovalle Angarita Exaltó a dos empleados del Instituto, quienes dan muestra de Etica y valores en el desarrollo de sus labores y actividades diarias, La Señora Marta Niño Quiroga Profesional universitario oficina de Crédito y Cartera, y Daniel Pumarejo Buelvas Profesional especializado de la Oficina de Contabilidad, fueron condecorados con tan honrosa designación.

RECOMENDACIONES

- ✓ Continuar con el desarrollo de las metas del Plan Institucional de Capacitación, documento que en la presente vigencia esta actualizado.

- ✓ Fortalecer la política de seguridad e integridad de los Sistemas de Información del Instituto, especial la información financiera y presupuestal, tesorería, contratación, crédito y cartera, ya con la puesta en marcha de TNS el registro y consulta de la información es mas confiable.

- ✓ El Sistema de Control Interno del Instituto, ha logrado mantenerse en un nivel aceptable, lo cual da cuenta del mejoramiento continuo en los procesos, pero falta mucho mas ya que la implementación de MIPG no está optimo, ni mucho menos tiene muchos avances que mostrar, se requiere de mucho mas compromiso de la alta dirección, y poner en marcha las políticas de talento humano (GETH), la política de PGD, Atención al ciudadano, política digital.

- ✓ La Oficina de Control Interno considera que es importante que la administración continúe desarrollando el acompañamiento, seguimiento y las acciones que contribuyan al logro de elevar más los niveles de satisfacción de las partes interesadas sobre los servicios prestados; al igual que un sistema propositivo y participativo que impulse en forma permanente la mejora continua.

- ✓ Falta la organización total del archivo central con el fin de garantizar traslados documentales de los archivos de gestión y levantamiento de inventarios documentales, hace falta hacer las TRD y las TVD, y poner en marcha y al 100% la política de PGD y PINAR.

- ✓ Dentro del proceso de Informe de gestión y empalme se debe informar sobre los avances en planes de mejoramiento suscritos con el órgano de control.

- ✓ La administración de Idecesar debe ajustar el manual de funciones y competencias laborales.

- ✓ Debido a las deficiencias presupuestales actuales se debe planificar y hacer un estudio detallado de los cargos de la planta de personal con el fin de minimizar gastos en funcionamiento y así se cumple con lo estipulado en la ley.

- ✓ De acuerdo a la valoración realizada por la Oficina de Control Interno, teniendo en cuenta que el establecimiento y desarrollo del Sistema de Control Interno es de responsabilidad de la máxima autoridad de la entidad y de los jefes de cada dependencia de las entidades y organismos, así como de los demás funcionarios de la respectiva entidad, consideramos necesario implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión de acuerdo a los lineamientos emitidos por la Función Pública, teniendo en cuenta lo reglado en el Decreto 1499 de 2017.

- ✓ Continuar generando mecanismos que permitan fortalecer el proceso de sistema de información en la entidad y garantizar el procesamiento, custodia y control de la información.

- ✓ Generar estrategias que permitan a la Alta Dirección la toma de decisiones con base en la evaluación de servicios prestados a la comunidad.

- ✓ Para todas las acciones de mejora establecidas, dejar soportes documentales que sirvan de evidencia para las diferentes auditorias que realicen los entes de control.

- ✓ Continuar con la implementación del modelo integrado de planeación y gestión v2.MIPG en las estrategias y programas de talento humano y con los objetivos y metas institucionales, La Dimensión de Talento Humano MIPG, concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades sin el cual sería imposible gestionarse y lograr sus objetivos y resultados.

- ✓ A todas las áreas y dependencias de Idecesar a dar cumplimiento a la directiva # 009 de fecha Julio 08 de 2019 expedida por la Procuraduría general de la nación en el proceso de empalme, teniendo en cuenta el artículo 9 de la ley 1474 de 2011.

- ✓ El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo - SGSST se encuentra en un bajo porcentaje de implementación.

ORIGINAL FIRMADO

MARIA TERESA MOVIL GUERRA
Asesora de Control Interno