

**INFORME DE
CONTROL
INTERNO CCM
2018**

SISTEMA CAMERAL DE CONTROL INTERNO 2018

La Cámara de Comercio de Montería adopta el modelo de control interno denominado “COSO-ERM” (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission – Enterprise Risk Management), en el cual la actividad de auditoría interna está contemplada en el componente de monitoreo, y tiene como propósito verificar la calidad del desempeño del control interno a través del tiempo.

El modelo de control interno implementado por la Cámara de Comercio se encuentra conformado por los siguientes componentes y se aplica en la entidad de forma permanente con la participación y el apoyo de la alta dirección.

1. COMPONENTE.

AMBIENTE DE CONTROL.

Está dado por los elementos de la cultura organizacional de la Cámara de Comercio que fomentan principios, valores y conductas orientadas hacia el control en todos los empleados. Es el fundamento de todos los demás componentes del SCCI.

A nivel interno se compone de:

- **Valores éticos y gobierno corporativo:** Dado que el control interno se sustenta en los valores éticos, la entidad promueve, difunde y monitorea el cumplimiento de los mismos. Estos valores enmarcan el comportamiento de todos los funcionarios de la entidad, orientando su integridad y compromiso profesional.

Para esta vigencia en la Cámara de Comercio:

- Se establece un mecanismo de socialización permanente del Código de Ética y Buen Gobierno de la Organización a fin de establecer un modelo que permita promover y liderar el proceso de implementación de la gestión ética, encaminado hacia la consolidación del ejercicio y que contenga criterios de eficacia, eficiencia, transparencia, integridad y un buen servicio a los usuarios por parte de todos los funcionarios de la entidad.

- Se estableció la necesidad de diseñar la planeación estratégica con el fin de determinar las metas de la organización y por tanto se está trabajando en el ajuste y actualización de la misión, la visión y objetivos estratégicos.
- El mapa de procesos se encuentra actualizado, aprobado y divulgado, en él se encuentran identificados los procesos misionales, los procesos de apoyo y los procesos de evaluación y control.
- Se cuenta con una estructura Organizacional definida a fin de facilitar la gestión por procesos y definir claramente las competencias laborales.

• **Filosofía administrativa y estilo de dirección:** La presidencia Ejecutiva es quien toma la última decisión, invitando a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones.

Todos los líderes y demás funcionarios, deberán evitar cualquier situación que pueda involucrar un conflicto entre sus intereses personales y los de la Entidad, para lo cual deberán mantenerse al margen de cualquier situación que se desvíe de los principios y valores individuales y corporativos.

• **Desarrollo del talento humano:** Este componente permite controlar el compromiso de la entidad con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servicio teniendo en cuenta los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño.

Dentro de los elementos indispensables para el adecuado funcionamiento del proceso de Talento Humano están.

***Manual de funciones y competencias laborales:** El cual está definido para todos y cada uno de los cargos de la entidad.

***Plan institucional de Formación y capacitación:** En este formato se registran todas las capacitaciones a desarrollar con el personal y que contribuyen al fortalecimiento de las competencias laborales de cada uno.

***Programa de inducción y reinducción:** El manual de Inducción y el formato en el cual se registran la inducción y reinducción del personal en diversos temas que se consideran de relevancia y que fortalecen el quehacer del funcionario.

***Programa de Bienestar e Incentivos:** Tiene como objetivo fortalecer el recurso humano para convertirlos en equipos de trabajo de alto nivel de desempeño y desarrollar actividades recreativas y culturales para el personal, como celebración de cumpleaños, premios al funcionario del mes, entre otros.

***Sistema de evaluación del desempeño:** Se definen los criterios para evaluar el recurso humano de acuerdo a los cargos y a las habilidades. Para evaluar la vigencia 2018 se replanteó este modelo de evaluación con el fin de que se puedan medir rendimiento, productividad y competitividad del personal de acuerdo a sus roles y funciones.

2. COMPONENTE.

ADMINISTRACION DE RIESGOS.

El riesgo se puede definir como todo aquello que pueda impedir el cumplimiento de objetivos y metas de la Cámara (consecuencia) y que tiene una probabilidad real de ocurrencia y depende de la actuación de sujetos internos o externos de la misma.

Este componente involucra, según el alcance definido por la Cámara, la identificación, análisis, valoración y tratamientos de riesgos relevantes que podrían afectar el logro de los objetivos.

Por tanto la coordinación de Control Interno de la cámara de comercio en conjunto con cada líder de proceso estructuró durante la vigencia 2018 la matriz de riesgos, identificando aquellos que generen amenazas en el proceso y de esta misma manera se establecieron las probabilidades e impactos que podrían generar estos, para de esta manera diseñar aquellos controles que impidan la materialización de los mismos, es importante aclarar que esta es una actividad que requiere de constante revisión y actualización cuando se considere necesario.

3. COMPONENTE.

ACTIVIDADES DE CONTROL.

Las actividades de control podrán ser consideradas por la Cámara de Comercio como lineamientos, políticas y actividades dentro de los manuales, procedimientos e instructivos que tienden a asegurar que se cumplan las instrucciones definidas por la alta dirección orientadas primordialmente hacia la prevención de la materialización de riesgos (disminuir la probabilidad de ocurrencia), protección y control de los recursos financieros, de información, humanos, tecnológicos y físicos, entre otros.

Para esto se viene trabajando en equipo y con el apoyo del proceso de calidad en la elaboración y actualización de todos aquellos documentos que permitan establecer los lineamientos y directrices para el buen funcionamiento de los diferentes procesos y a través de los cuales se busca establecer controles que una vez aplicados ayuden a minimizar la ocurrencia de posibles riesgos.

4. COMPONENTE.

INFORMACION Y COMUNICACION.

La información es la base para mostrar transparencia en las actuaciones, para realizar la rendición de cuentas y el cumplimiento de obligaciones de informar a entes externos, por lo tanto, la Cámara de Comercio podrá adoptar controles que contribuyan a la seguridad, calidad y cumplimiento de la información generada (financiera, registral y estratégica, entre otras).

Por tanto el proceso de Control Interno con el apoyo de procesos de evaluación y Control realiza auditorías que permitan verificar que los procedimientos ejecutados sean los establecidos y que por tanto la información generada sea fiable y cumpla con la normatividad aplicable y de esta manera se dé cumplimiento a los distintos informes solicitados por los entes de control (Informes, planes de acción de mejora, avances en los planes, presentación de estados financieros y pago de impuestos,

entre otros), sí como la mejora constante en el envío de los mismos dentro de los términos establecidos.

De igual manera la cámara de comercio hace uso de los distintos canales de comunicación para presentar de una manera transparente todos los resultados y gestiones realizadas dentro de la misma (Ley de Transparencia en la web), durante el año 2018 el proceso de Control Interno también elaboró una matriz de comunicación con el fin de establecer todas aquellas comunicaciones tanto internas como externas que se deben cumplir desde todos los procesos y los canales o medios usados para esto y con el apoyo del proceso de Gestión Documental se hará seguimiento de esta a fin de verificar su cumplimiento y de detectar alguna actualización cuando se considere necesario.

5. COMPONENTE.

SEGUIMIENTO DE LOS CONTROLES (MONITOREO).

La evaluación del sistema de control interno tiene como objetivos:

- Evaluar la efectividad del Sistema de Control Interno para contribuir al cumplimiento de los objetivos.
- Identificar las oportunidades de mejoramiento del SCCI.
- Informar a los directivos de la Cámara sobre el nivel de efectividad del SCCI, para promover la toma de decisiones en relación con las acciones de mejora para hacer más eficiente el Sistema.

Para lo anterior el proceso de Control Interno realizó inicialmente una actualización de toda la documentación necesaria para el proceso de auditorías internas como formato de programa de auditorías, formato plan de auditorías, formato de check list, formato de informes de auditorías, formato de planes de acciones correctivas, entre otros, de igual manera se establecieron el programa y plan de auditorías a desarrollar durante la vigencia 2018 y se dio cumplimiento a los mismos, generando así los respectivos informes de auditorías y recibiendo por parte de los líderes de procesos los planes de mejora planteados para subsanar aquellas no

conformidades identificadas, se realizaron seguimientos dichos planes, también se realizaron auditorias no programadas al proceso contable y financiero a fin de verificar el cumplimiento del plan de acción enviado a la Contraloría General de la República, y se efectuaron arqueos de caja tanto a las cajas como a las personas que manejan caja menor dentro de la cámara de comercio.

A nivel general desde el proceso de control interno se han hecho algunas sugerencias que ayuden al mejoramiento continuo de la organización y al logro de los objetivos de la misma.

Lo anterior cumple con lo contemplado dentro del plan de trabajo del proceso de Control Interno y busca día a día fortalecer la función de este proceso y cumplir con las funciones establecidas para el mismo.