



**INFORME DE
CONTROL
INTERNO CCM
2017**

SISTEMA CAMERAL DE CONTROL INTERNO 2017

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 elaboró, aprobó y divulgó el 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.
- La misión, la visión y objetivos estratégicos se encuentran revisados, ajustados, actualizados y socializados con todos los funcionarios,
- 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 a través de las políticas de gestión humana que se deben aplicar, las cuales incorporan 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:** Tiene como objetivo fortalecer el recurso humano para convertirlos en equipos de trabajo de alto nivel de desempeño.

***Plan de incentivos:** Busca 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 replanteará este modelo de evaluación con el fin de que se puedan medir rendimiento, productividad y competitividad del personal.

La planeación estratégica en general se incluye como un elemento que fortalece el ambiente de control, por cuanto define la orientación de la Cámara y las bases para asignar recursos (tiempos y presupuesto).

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 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.

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.

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).

5. COMPONENTE.

EVALUACION DE CONTROL INTERNO.

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.