



**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL  
INTERNO – ARTICULO 9º LEY 1474 DE 2011**

**PERIODO EVALUADO: SEPTIEMBRE - DICIEMBRE DE 2014**

**JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO: JORGE FRANCISCO GALEANO SERPA**

**FECHA DE ELABORACIÓN: 19 DE ENERO DE 2015**

Pese a que el Artículo 9º de la Ley 1474 de 2011, no le es aplicable a FINAGRO, según concepto emitido por la Secretaría General de la entidad, pero teniendo en cuenta que el Informe Ejecutivo de Control Interno remitido anualmente al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, contempla el presente informe, hemos decidido elaborarlo como mecanismo que fortalece el Componente de “Evaluación Independiente” del Subsistema Control de Evaluación, y de acuerdo con lo establecido en la disposición mencionada se publica el informe sobre el estado del Sistema de Control Interno, correspondiente al cuatrimestre comprendido del 1º de septiembre al 31 de diciembre de 2014.

### **Subsistema de Control Estratégico**

#### **Avances**

La Dirección de Talento humano, ha continuado con el desarrollo de acciones enfocadas al mejoramiento del ambiente de control desarrollando actividades para el fortalecimiento de las competencias del personal y del programa de bienestar; anualmente se han diseñado diferentes estrategias para el programa de reinducción, y en el de inducción se ha fortalecido el conocimiento de los valores y principios con el apoyo del Oficial de Cumplimiento.

La Dirección de Talento Humano continuó con la premiación del programa PROSPERAR mediante el reconocimiento a las dependencias y colaboradores que se destacaron en cada una de las categorías contempladas en este programa, tales como: La Efectividad del Liderazgo, la Orientación al Servicio, la Orientación a Resultados, la Innovación, y el Trabajo Colaborativo y la Buena Actitud.

En materia de bienestar, se realizaron las Olimpiadas Deportivas en la que participaron los colaboradores en diferentes disciplinas, buscando promover la generación de espacios deportivos y de integración entre los colaboradores; además, se desarrollaron campañas para compartir fechas especiales como la de halloween y Navidad, buscando la participación e integración de todos los colaboradores. Dentro del proyecto de remodelación de las oficinas, se realizaron mejoras considerables en las áreas de esparcimiento de los colaboradores, tales como los comedores y la implementación de un gimnasio para el disfrute en los horarios que se han definido.

Se llevó a cabo la elección y puesta en marcha del Comité de Convivencia Laboral y la medición del Clima Organizacional, cuyos resultados serán conocidos en el mes de enero de 2015.



La Dirección de Riesgos, con el apoyo de una firma consultora, realizó una validación de la metodología de identificación y calificación de los riesgos de corrupción de los procesos, alineándolo con la Metodología de la Presidencia de la República.

Continuando con el proceso de re-direccionamiento estratégico, se llevó a cabo la socialización de los imperativos estratégicos, con la definición de los indicadores y metas, las cuales fueron validadas por cada uno de los responsables, para asegurar que sean concretas, cuantificables y verificables.

### **Dificultades**

Culminar el proceso de definición de los riesgos de corrupción y controles para mitigarlos, apoyados en el resultado de la consultoría contratada para el efecto.

### **Subsistema de Control de Gestión** **Avances**

Continuando con el despliegue de la Cadena de Valor, se ha realizado la documentación y ajuste de algunos procedimientos, apoyados en la metodología de Innovación en procesos, lo cual ha permitido fortalecer el enfoque en procesos, alineándolos con la nueva estructura.

En relación con los sistemas de Información y/o comunicación, se culminó la implementación del proyecto de Business Intelligence – BI, esperando realizar la prueba piloto en el mes de enero con el resultado de la información arrojada a diciembre de 2014. Se realizaron mejoras en las redes de los pisos 3 y 4 torre B. Se llevó a cabo la actualización del software de mesa de ayuda e implementación en los procesos de apoyo como Gestión de Contratación, Gestión del Talento Humano, Gestión de Servicios y suministros, Gestión Jurídica y Gestión Documental. Se dio inicio al proyecto de actualización de la Intranet, el Sistema de video vigilancia y la Segmentación de la red wifi. Adicionalmente, se realizaron mejoras en algunos de los aplicativos que apoyan la operativa de los procesos misionales.

El área que tiene a cargo la Comunicación Organizacional ha identificado mejoras acorde a lo requerido por la Ley 1712 de 2014 conocida como Ley de Transparencia y de Acceso a la Información, para lo cual se han revisado los protocolos de administración de la página web, para garantizar que se cuenta divulgada la información que por disposición legal debe tenerse allí y que ésta se encuentra actualizada.

### **Dificultades**

Se espera que concluya el proceso de revisión de los procesos y procedimientos alineados con la nueva estrategia y el despliegue de la nueva cadena de valor. Una vez se cuente con la nueva estrategia desplegada, el Plan de Comunicaciones deberá alinearse con la Estrategia Organizacional.



## **Subsistema de Control de Evaluación** **Avances**

La Oficina de Control Interno-OCI, en cumplimiento de su rol de evaluación independiente, realizó las auditorías internas definidas en el Programa Anual de Auditoría aprobado por el Comité de Auditoría; para el cuarto cuatrimestre tenemos: Recursos Monetarios, Gobierno Corporativo, Evaluación al Proyecto SAVIA, Gestión de Talento, Pruebas al Plan de Contingencia Externa, Empresarización del Sector Agropecuario, Sistema de Administración de Riesgo Operativo, Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, Planeación Estratégica, Presupuesto y consolidación del informe a la Administración del proceso de Autoevaluación del Control.

Al corte del 31 de diciembre, se encuentran en ejecución la evaluación de la Ejecución Presupuestal y Gestión Jurídica.

Resultado de los informes de auditoría, los responsables de los procesos definen los planes de mejoramiento, a partir de los cuales se implementan las acciones que propendan por la mejora continua en la gestión. Se realizó seguimiento a las acciones correctivas y preventivas, resultado de las auditorías realizadas por la Oficina de Control Interno y de los órganos externos de control. Se realizaron, en los meses de octubre y diciembre, sesiones del Comité de Auditoría donde se revisaron todos los temas relacionados con el Sistema de Control Interno.

Se presentó al Comité de Auditoría, el informe de avances trimestral del Plan de Mejoramiento de la Contraloría General de la República de la vigencia 2013, en el que se incluyeron hallazgos identificados para la vigencia 2012, que se encontraban en ejecución, así como del Plan de Mejoramiento de la Superintendencia Financiera de Colombia en relación con el Sistema de Administración del Riesgo de Crédito-SARC.

Se llevó a cabo en el mes de octubre la autoevaluación del control, liderada por la Oficina de Control Interno con el apoyo de la Dirección de Riesgos, en la que los facilitadores y dueños de proceso evaluaron la eficacia de sus controles e identificaron oportunidades de mejora para el fortalecimiento de la gestión de los riesgos.

La Dirección de Talento Humano ha realizado el seguimiento a los planes de mejoramiento definidos como resultados de la medición de competencias, según los aspectos sobre los que se iban a enfocar.

## **Dificultades**

Se evidencian oportunidades de mejora en la aplicación de los mecanismos de autoevaluación del control y autoevaluación de la gestión por parte de los responsables de los procesos, así como en la identificación de riesgos y controles para mitigarlos y en la documentación de los Planes de Mejora.



## **Estado General del Sistema de Control Interno**

El estado del Sistema de Control Interno de FINAGRO, se mantiene en un nivel adecuado.

## **Recomendaciones**

En aras del mejoramiento continuo, se identifican oportunidades de mejora en los elementos de control relacionados con la actualización de los procesos y procedimientos de la entidad según la nueva estrategia, la alineación del Plan de Comunicaciones alineado con la nueva Estrategia Organizacional y el fortalecimiento de la gestión de los riesgos de la entidad.