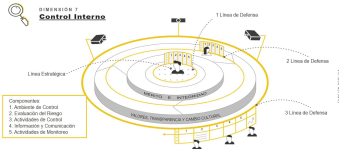


Nombre de la Entidad:	INSTITUTO DE HIDROLOGIA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM
Período Evaluado:	JULIO A DICIEMBRE 2020 - Código INSSSCI-2021-02



Estado del sistema de Control Interno de la entidad

90%

**Conclusión general sobre la evaluación del Sistema de Control Interno**

¿Están todos los componentes operando juntos y de manera integrada? (Si / en proceso / No) (Justifique su respuesta):	Si	Si, se encuentran operando todos los componentes del MECI, esto es: Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos, Actividades de Control, información y Comunicación y Actividades de Monitoreo; se integran entre sí, a través de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, desde la primera dimensión del Talento Humano, hasta la séptima dimensión de Control Interno, tal como se puede evidenciar en la presente evaluación en concordancia con la evaluación del FURAG.
¿Es efectivo el sistema de control interno para los objetivos evaluados? (Si/No) (Justifique su respuesta):	Si	La Entidad cuenta con un Sistema de Control Interno efectivo, el cual ha permitido el logro de los diferentes objetivos tanto institucionales, como estratégicos y de proceso, en cumplimiento de la misionalidad del IDEAM.
La entidad cuenta dentro de su Sistema de Control Interno, con una institucionalidad (Líneas de defensa) que le permita la toma de decisiones frente al control (Si/No) (Justifique su respuesta):	Si	De conformidad con la GUÍA METODOLÓGICA PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO, Código E-SGI-G003 V.01 del 27/08/2019, debidamente aprobada en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, en su sesión del 30 de agosto de 2019; la entidad institucionalizó el esquema de las líneas de defensa, así: Línea de defensa estratégica (Dirección General), Primera línea de defensa: líderes de proceso y equipos de trabajo; Segunda línea de defensa: Oficina Asesora de Planeación; Tercera línea de defensa: Oficina de Control Interno. Adicionalmente, en la referida guía, a numerales 1.5.1. y subsiguientes, se definen las funciones de las líneas de defensa en el Instituto.

Componente	¿El componente está presente y funcionando?	Nivel de Cumplimiento componente	Estado actual; Explicación de las Debilidades y/o Fortalezas	Nivel de Cumplimiento componente presentado en el informe anterior	Estado del componente presentado en el informe anterior	Avance final del componente
Ambiente de control	Si	90%	<p>Continúan evidenciándose debilidades en la Gestión del Talento Humano, en lo referente a los siguientes aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>A pesar de instaurarse la línea de denuncia de posibles incumplimientos al Código de Integridad, aun no se evalúa su implementación.</li> <li>Continúan las debilidades evidenciadas en la definición de las líneas de defensa.</li> <li>El grupo de Talento Humano, no aporta las evaluaciones solicitadas respecto de la Planeación Estratégica del Talento Humano, Retiro del Personal, y Plan Institucional de Capacitación PIC, conforme a los requerimientos establecidos en los numerales de la matriz.</li> </ol> <p>Adicional a lo anterior, se resalta como fortaleza el establecimiento de la estrategia para atender el Conflicto de Intereses, definida en el Componente de Iniciativas Adicionales del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano. De igual manera, la aplicación del Código de Integridad, en favor del desarrollo del personal en la Entidad.</p> <p>De otra parte, se informa que en la próxima evaluación, se incluirá lo solicitado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en la Circular Externa 010 de 2020.</p>	85%	<p>Se evidenciaron debilidades en la gestión del Talento Humano, en donde no se cuenta con una línea de denuncia interna sobre situaciones irregulares o posibles incumplimientos al Código de Integridad; así como debilidades frente al manejo del Conflicto de Interés, evaluación de las actividades relacionadas con el retiro del personal y la evaluación estratégica del Talento Humano.</p> <p>De igual manera se evidencian debilidades en la definición de las líneas de defensa.</p> <p>De otra parte, en lo que respecta al Talento Humano, no se evidencian acciones claras y concretas que den cuenta de las rutas de creación de valor diferentes a la ruta de la felicidad; esto es, acciones de planeación e implementación de rutas del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y ruta del análisis de datos, que permitan una verdadera gestión estratégica del Talento Humano.</p>	5%
Evaluación de riesgos	Si	85%	<p>A pesar de que se mejoraron aspectos respecto de la determinación de los contextos estratégicos para la definición de los riesgos, continúan evidenciándose debilidades en el diseño de los controles, al no tener en cuenta lo dispuesto en la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas v.4.</p> <p>Ahora bien, en consideración a la expedición de la nueva Guía para la Administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, Versión 5 de Diciembre de 2020, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se recomienda a la Oficina Asesora de Planeación, realizar su implementación de manera urgente y prioritaria a fin de subsanar las debilidades evidenciadas en los ejercicios de evaluación de riesgos, en la vigencia 2020.</p> <p>De otra parte, continua evidenciándose debilidades respecto de la materialización de riesgos, razón por la cual, se insta a la Oficina Asesora de Planeación, ahondar en los monitoreos con las dependencias, para dar aplicación a lo dispuesto en la GUÍA METODOLÓGICA PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO, Código E-SGI-G003 V.01 del 27/08/2019 respecto de este tema.</p>	74%	<p>Tal como la ha venido alertando la Oficina de Control Interno, a través de sus diferentes evaluaciones y seguimientos a los mapas de riesgos de la Entidad, se presentan debilidades frente a la aplicación de la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas v.4, especialmente en el diseño de los controles así como las otras debilidades evidenciadas en el desarrollo de la ejecución de la presente matriz.</p>	11%
Actividades de control	Si	83%	<p>Al igual que lo evidenciado, en el componente de evaluación de riesgos, continúan las debilidades en el diseño de los controles de los procesos y procedimientos, al no aplicarse lo dispuesto en la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas v.4; se recomienda aplicar la nueva guía de la Función Pública, en lo referente al diseño de los controles.</p> <p>De igual manera, en la presente evaluación continua evidenciándose debilidades respecto de la actualización de los procesos y procedimientos y documentos del SGI.</p>	75%	<p>En este componente, se vuelven a evidenciar las debilidades en los controles de los procesos y procedimientos, toda vez que estos no atienden lo dispuesto en la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas v.4; de igual manera, se evidencian debilidades frente a la falta de evaluación periódica a los documentos del Sistema de Gestión Integrado SGI.</p>	8%
Información y comunicación	Si	100%	<p>Se resalta como fortaleza la gestión en la presente evaluación de los Grupos de Comunicaciones y Atención al Ciudadano, respecto de documentar y aplicar los diferentes controles requeridos en los lineamientos del componente de la Información y Comunicación, que permiten y facilitan una comunicación efectiva tanto al interior como al exterior de la Entidad.</p>	86%	<p>Se evidencia como fortaleza, la gestión del Grupo de Comunicaciones, al documentar y aplicar debidamente los controles que permiten realizar una comunicación efectiva tanto al interior como al exterior de la entidad.</p>	14%
Monitoreo	Si	93%	<p>Continúa evidenciándose como fortaleza, el compromiso y liderazgo de la alta dirección frente a la aplicación de los controles, evaluaciones y seguimientos determinados en el presente componente.</p> <p>No obstante lo anterior, continua evidenciándose debilidades en el diseño, implementación y seguimiento a las acciones de mejoramiento producto de las autoevaluaciones (2 línea).</p>	89%	<p>Se evidencia como fortaleza el compromiso de la Alta Gerencia, al permanentemente realizar seguimiento a los controles internos y a las evaluaciones de la Oficina de Control Interno.</p>	4%