

EMPRESAS PUBLICAS DEL QUINDIO SA ESP
Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno (Ley 1474 de 2011)
Noviembre - Diciembre 2017, Enero - Febrero 2018

Presentación: Con el propósito de aportar a la mejora permanente de la gestión institucional, en el marco de lo dispuesto normativamente, particularmente la Ley 1474 de 2011 - artículo 9º "Informe sobre el Estado del Control Interno de la Entidad", se entrega en el presente documento los resultados del seguimiento cuatrimestral al Estado del Sistema de Control Interno, lo mismo que las recomendaciones y sugerencias que producto de este seguimiento se estiman pertinentes.

NOTA:
 El Informe Pormenorizado se ha venido elaborando desde su implementación en el año 2011, con base en la estructura del Modelo Estándar de Control Interno MECI – Decreto 943 de mayo 21 de 2014. En esta ocasión se estructuró tomando como base el Modelo MIPG – es decir siguiendo las siete (7) dimensiones del mismo: Talento Humano, Direccionamiento estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados, Control Interno, Gestión de la Información y la Comunicación y Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Dimensión	Dimensión Talento Humano	Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación	Dimensión Gestión con Valores para el Resultado	Dimensión Evaluación de Resultados	Dimensión Información y Comunicación	Dimensión Gestión del Conocimiento	Dimensión Control Interno
Aspecto Responsables asignados	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño - conformado por: El Gerente General (preside), la Secretaria General, Subgerencia de Planeación y Mejoramiento institucional, la Subgerencia de Acueducto y Alcantarillado, la Subgerencia de Gas y nuevos Negocios, La subgerencia de Comercialización de Servicios y Atención al cliente, La subgerencia Administrativa y Financiera, la Oficina de Comunicaciones, líderes de los procesos, profesional Universitaria de gestión comunitaria. A nivel Operativo la Secretaria General y el Gestión de Talento Humano. Se encuentra en construcción la Políticas a cargo de esta dimensión; Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad. Evidencia Resolución No. 175 del 8 de Marzo de 2018	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo de la Gerencia General, el Comité Directivo, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional, la Oficina Asesora de Planeación, la Secretaria General, los Grupos de Gestión Financiera y Gestión Talento humano. Políticas a cargo de esta dimensión: Planeación Institucional, Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto y Administración de Riesgos.	Para el caso de ésta dimensión, las actividades se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional, la Secretaria General, Gestión Sistemas de Información, oficina de comunicaciones, Gestión Comunitaria, Gestión Talento Humano, secretaria General Oficina Jurídica y Gestión Financiera y el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación. Políticas asociadas: Fortalecimiento Organizacional, Gestión Presupuestal, Gobierno Digital, Defensa Jurídica, Trámites, Servicio al Ciudadano y Participación.	Los responsables de las actividades de esta dimensión son: Comité Institucional de Gestión y Desempeño, la Gerencia General, la Secretaria General, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, Oficina Asesora de Planeación, P.U. Gestión Financiera Gestión Talento Humano. Políticas asociadas: Seguimiento y evaluación de desempeño, SINERGIA.	Como responsables de las acciones se encuentran el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, la Secretaria General, Gestión sistemas de Información, Oficina de comunicaciones, P.U. de la Oficina Asesora de Planeación, Gestión Documental. Políticas asociadas: Gestión Documental, Transparencia y Acceso a la Información, y lucha contra la corrupción.	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, Gestión sistemas de Información y el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación. Políticas asociadas: de Gestión y desempeño y Gestión del Conocimiento y la Innovación.	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y la Jefe de la Oficina de Control Interno. Políticas asociadas: de Administración del Riesgo.
Autodiagnóstico	Durante el mes de Diciembre de 2017 se socializo a todos los líderes de los procesos el Modelo Integrado de planeación y Gestión. Desde principio del mes de marzo, se vienen analizando las preguntas del FURAG adelantando los autodiagnósticos, de las políticas de gestión Talento humano y código de integridad. Evidencia: Analisis Encuesta	Durante el mes de Febrero la OAP realizo el análisis de las preguntas FURAG para establecer el plan de trabajo 2018. De igual manera se tiene programado adelantar los autodiagnosticos de cada dimensión en el mes de marzo. A la fecha no se ha realizado este autodiagnostico Evidencia: Analisis Encuesta	Durante el mes de Febrero la OAP realizo el análisis de las preguntas FURAG para establecer el plan de trabajo 2018. De igual manera se tiene programado adelantar los autodiagnosticos de cada dimensión en el mes de marzo. A la fecha no se ha realizado este autodiagnostico Evidencia: Analisis Encuesta	Durante el mes de Febrero la OAP realizo el análisis de las preguntas FURAG para establecer el plan de trabajo 2018. De igual manera se tiene programado adelantar los autodiagnosticos en el mes de marzo. A la fecha no se ha realizado este autodiagnostico. Evidencia: Analisis Encuesta	Durante el mes de Febrero la OAP realizo el análisis de las preguntas FURAG para establecer el plan de trabajo 2018. De igual manera se tiene programado adelantar los autodiagnosticos de cada dimensión en el mes de marzo. Evidencia: Analisis Encuesta Autodiagnosticos (2)	Durante el mes de Febrero la OAP realizo el análisis de las preguntas FURAG para establecer el plan de trabajo 2018. El modelo no contempla a la fecha autodiagnostico para esta dimensión Evidencia: Analisis de preguntas	Durante el mes de Febrero la OAP realizo el análisis de las preguntas FURAG para establecer el plan de trabajo 2018. De igual manera se tiene programado adelantar los autodiagnosticos de cada dimensión en el mes de marzo. A la fecha no se ha realizado este autodiagnostico. Evidencia: Analisis Encuesta
Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas	En la actualidad la Oficina Asesora de Planeación se encuentra ejecutando la programación de autodiagnósticos. La información producto de estos ejercicios (aspectos a mejorar), se esta diligenciando en una matriz, la cual servirá de herramienta para identificación de brechas al finalizar todos los autodiagnósticos (mes de marzo 2018).						
Cronograma para la implementación o proceso de transición	Acorde con la Información de la Oficina Asesora de Planeación, el cronograma diseñado por el Área dentro del proceso de implementación del Modelo MIPG, es el correspondiente a los autodiagnósticos, los cuales a la fecha se encuentran en ejecución .						
Planes de mejora para la implementación o proceso de transición	Por encontrarse la Oficina Asesora de Planeación - OAP, en la ejecución actual de los autodiagnósticos, a la fecha no se cuenta con planes de mejora, los cuales dependerán de los resultados finales de esta labor. De otra parte la OAP presenta para esta vigencia, Riesgos, Indicadores, Caracterización de Procesos, Políticas de Operación, Elaboración de autodiagnósticos, manejo de información - consolidados de datos, y Actualización de guías, entre otros.						

Avances acorde al cronograma y planes de mejora	<p>Conforme a lo anotado en el renglón anterior, los planes de mejoramiento, serán elaborados a partir de la matriz de resultados de los autodiagnósticos, los cuales se encuentran actualmente en ejecución.</p> <p>En cuanto a avances según cronograma, se observa que la fecha la OAP, reporta ejecución inicial del programa de autodiagnósticos, conforme se registró en el punto correspondiente de la presente matriz ("Autodiagnóstico" segundo renglón).</p>						
Otros aspectos							<p>La Oficina de Control interno ha elaborado el Estatuto de Auditoria Interna, y el Código de Etica del Auditor Interno, los cuales se encuentran en revisión por parte de la secretaria General (oficina Jurídica).</p>
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Se sugiere continuar los ejercicios de autoevaluación con las políticas que aún están pendientes. - Conviene que en los autodiagnósticos donde se identifiquen aspectos a mejorar; se definan en el acta los compromisos a adelantar para los ajustes y correcciones pertinentes. - Es importante, que una vez finalizado el ejercicio de autodiagnósticos, se identifiquen de manera específica las brechas frente a las recomendaciones de la Oficina de Control Interno . - Es importante continuar con los ejercicios relacionados con el tema de riesgos institucionales y riesgos de corrupción, teniendo en cuenta los lineamientos de política, y los resultados se lleven al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, con el fin de establecer las acciones pertinentes y los respectivos responsables de su ejecución. 						

FUENTE: Oficina Asesora de Planeación - OAP (documentación soporte, e información directa de profesionales del Área).

Original Firmado
 ALBA LUCIA RODRIGUEZ SIERRA
 JEFE OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO
 MARZO 15 DE 2018