

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno o quien haga sus veces:	CLAUDIA PATRICIA DELGADO GALAN	Período evaluado: 13 DE MARZO DE 2016 AL 12 DE JULIO DE 2016
		Fecha de elaboración: 12 DE JULIO DE 2016

Dando cumplimiento al Literal 4 del Artículo 9° de la Ley 1474 de 2011, la Oficina de Control Interno de ACUASAN, presenta el Informe Pormenorizado de Control Interno, el cual busca mostrar el avance detallado del Modelo Estándar de Control Interno MECI, con forme a la nueva estructura del modelo es decir, en sus módulos de planeación y gestión, de evaluación y seguimiento y el eje de información y comunicación.

1. MODULO DE PLANEACIÓN Y GESTION

1.1 COMPONENTE DE TALENTO HUMANO

1.1.1. Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos

Se realizó campaña de sensibilización sobre los valores y principios éticos que rigen la entidad, igualmente sobre los compromisos éticos que poseen los servidores públicos frente a la empresa, con el talento humano, con los usuarios y los grupos de interés, con el fin de afianzarlos e inducir al cumplimiento de los mismos.

1.1.2. Desarrollo del Talento Humano

Manual de Funciones y Competencias

En el segundo trimestre, la entidad contrató la actualización del Manual de funciones y competencias de la entidad, el cual está siendo revisado para la aprobación por parte de la Junta Directiva de la entidad, para luego ser socializado entre los funcionarios de la misma.

Plan Institucional de Formación y Capacitación

Aunque se encuentra en formulación, la entidad ha adelantado capacitaciones a los servidores públicos, con el apoyo de la ARL y la Caja de Compensación Familiar:

TEMA	ASISTENTES
Higiene Postural	35
Ausentismo Laboral y Accidentes de Trabajo	35
Reinducción sobre la Entidad	66
Trabajo en Equipo	50
Integración de Equipos	25
Riesgo Público	27
Día del Servidor Público	36

Igualmente se ha asistido por parte de funcionarios a jornadas de formación fuera de la entidad, las cuales son dictadas por diferentes entidades:

Prestaciones Sociales	2
Presupuesto Público	1
Gestión del Riesgo	3
Taxonomía en norma internacional	1
Manejo de Gestión Transparente	2
Archivo	1



**EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO
Y ASEO DE SAN GIL ACUASAN E.I.C.E. – E.S.P
NIT 800.120.175-7**

La empresa se certificó ante el SENA en competencias laborales en Seguridad y Salud en el trabajo, en la cual participaron un total de 90 personas.

Igualmente se inició el curso básico con el SENA sobre Seguridad y Salud en el trabajo, el cual se dividió en tres grupos: Operarias de Barrido, participan un total de 22 personas; Área Administrativa un total de 35 y los Operarios de Planta y Cuadrilla 20 funcionarios

Programa de Inducción y Reinducción

La entidad cuenta con un programa de inducción y Reinducción para los funcionarios el cual no fue desarrollado durante el primer semestre de la presente vigencia. En la actualidad se encuentra en actualización este programa, el cual fue apoyado por la ARL.

Programa de Bienestar e Incentivos

La entidad se encuentra en la formulación del Programa de Bienestar e Incentivos, aunque se han desarrollado actividades como:

Taller de bisutería con la participación de 14 personas
Taller sobre Estrés Laboral, con participación de 61 funcionarios

Igualmente se ha realizado la celebración de los cumpleaños trimestralmente.

Se realizó la renovación del Comité de Convivencia Laboral el día 11 de abril, con la participación de todos los funcionarios de la entidad quienes por medio de votación eligieron dos representantes con sus respectivos suplentes, realizando su primera reunión para socializar las funciones de este comité.

Seguridad y Salud en el Trabajo

Se realizó la elección de los dos representantes de los trabajadores y sus suplentes para conformar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el pasado 11 de abril. Se encuentra en elaboración el Programa de Seguridad y Salud en el trabajo, pero se han realizado actividades como:

Inspección al puesto de trabajo
Uso de elementos de protección a las funcionarias del barrido

1.2. COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Planes, Programas y Proyectos

Debido a que ACUASAN es una entidad descentralizada del orden municipal, su plan Estratégico debe estar alineado con el Plan de Desarrollo Municipal, el cual hasta el mes de junio fue aprobado por el Concejo Municipal. Por lo anterior hasta el mes de julio se aprobó el Plan Estratégico de la Entidad y se proyectó el Plan de Acción para la vigencia 2016.

El Plan Estratégico: “Una Gerencia Ambiental y Sostenible” 2016 – 2019, establece cuatro perspectivas desde las cuales se guía el desempeño actual, se proyecta la gestión institucional hacia el futuro y se evalúa el comportamiento de la empresa:

PERSPECTIVA

DIRECTRIZ ESTRATÉGICA

- | | |
|---------------|---|
| 1. Financiera | Aseguramiento económico y financiero |
| 2. Clientes | Satisfacción de las necesidades de los usuarios |
| 3. Procesos | Mejoramiento continuo y eficiencia en la prestación de los Ss |



4. Talento Humano Personal competente y comprometido

A partir del mes de Septiembre se inicia el seguimiento al Plan Estratégico y al Plan de Acción de la presente vigencia.

En cuento al seguimiento al Plan Anticorrupción y Atención al ciudadano, realizado por la oficina de Control Interno se pudo concluir que:

Una vez realizado el seguimiento se puede determinar que el porcentaje de cumplimiento por componente es el siguiente:

Componente 1. Gestión del Riesgo de Corrupción - Mapa de Riesgos de Corrupción	92%
Componente 2. Racionalización de Trámites	0%
Componente 3. Rendición de Cuentas	36%
Componente 4. Atención al Ciudadano	17%
Componente 5. Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información	22%
Total cumplimiento del Plan	33%

Se puede evidenciar el bajo cumplimiento de las actividades que se plantearon para ser cumplidas antes del 30 de abril.

Se han presentado 5 proyectos al banco de proyectos de la Alcaldía Municipal, que apuntan al mejoramiento de la prestación de los servicios, protección del medio ambiente

Modelo de Operación Por Procesos

Nos encontramos en reingeniería del sistema de gestión de calidad, para lo cual se está revisando y ajustando las caracterizaciones de los procesos, los procedimientos, manuales y formatos. De igual manera, se han realizado talleres prácticos con los funcionarios con el ánimo de crear la cultura de la calidad.

1.3. COMPONENTE DE ADMINISTRACION DEL RIESGO

Con corte al mes de marzo, se realizó seguimiento a los Mapas de riesgos de corrupción de los procesos e institucional:

Después de realizar el seguimiento al Mapa de Riesgos de Corrupción de la entidad de la vigencia 2016, se evidencia que la mayoría de los funcionarios dueños de los procesos y responsables de los mapas de riesgos de corrupción, presentan desinterés o incluso desconocimiento del Mapa, dejando pasar las fechas de realización de las acciones, no revisión de los controles y presentan poco o nulo grado de avance de las acciones como tal.

1. Se materializaron 4 de los 20 riesgos de corrupción:

- 1.1. **Reconexiones del servicio sin pagos respectivos:** Este riesgo se materializó, pero no se puede evidenciar la participación de funcionarios de la entidad, los usuarios se conectan sin la autorización de la entidad, no se ha realizado la acción propuesta en el mapa de riesgos que es la compra de los tapones antifraudes, que impidan que el mismo usuario se conecte.
- 1.2. **Sustraer y registrar salidas de elementos sin su respectivo soporte:** Se materializó, toda vez que se pudo evidenciar que no se realizan las salidas respectivas o no son debidamente diligenciadas
- 1.3. **Utilizar los equipos de la entidad para beneficio propio o de un tercero:**



Aunque se cuenta con los formatos de préstamo de los equipos, no son debidamente diligenciados y no se puede evidenciar si son prestados o utilizados para beneficio propio o de otro.

2. MODULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

2.1 COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Se realizó seguimiento al Plan de Mejoramiento suscrito con la CGS, al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, Informes de Austeridad del Gasto y el manejo de la Caja menor.

2.2 COMPONENTE AUDITORÍA INTERNA

Auditoría Interna:

En cumplimiento al Programa Anual de Auditoría, la oficina de Control Interno ha realizado auditorías a: Aseo, en cuanto a los procedimientos que se tienen contratados, al proceso de Almacén, Talento Humano, Viáticos, Publicación en el SECOP y Gestión Transparente.

2.2 COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

Plan de Mejoramiento: Producto de las auditorías realizadas, se levantaron los planes de mejoramiento para el proceso de Aseo y Talento Humano, igualmente para el procedimiento de publicación en la plataforma de Gestión Transparente y SECOP.

Así mismo la Oficina de Control Interno, realiza el seguimiento a los Planes de Mejoramiento suscritos con la Contraloría General de Santander, los cuales son reportados en el aplicativo de GESTIÓN TRANSPARENTE de la Contraloría General de Santander en los tiempos estipulados, presentando un informe a la Gerencia. El cumplimiento del Plan de Mejoramiento, con corte a 31 de diciembre de 2015, se encuentra en un 85%.

3. EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Se ha venido realizando el rediseño de la página web de la entidad, así mismo se dio un impulso al manejo de las redes sociales para estar más cerca de la comunidad, atender sus requerimientos y enterarlos de las actividades de la entidad, igualmente en la página web se mejoró el módulo para la PQRSD donde el usuario tiene la posibilidad de hacer seguimiento a su petición de acuerdo al número de radicado., se mejoró el módulos de inscripción de proveedores donde se

Se logró mejorar el aplicativo SIA, en el cual se maneja la correspondencia externa e interna de la entidad, se actualizó la aplicación del SIA MOVIL

Se realizaron campañas de sensibilización a la comunidad sobre el tema ambiental:

Ahorro de Agua

Que no llegue al río

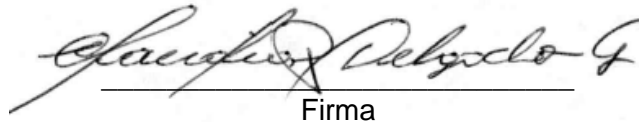
Recolección en la fuente

Legalización de puntos de agua

Se implementó un software gratuito en el cual permite realizar copias de seguridad de la información de algunos equipos de la entidad automáticamente, 3 copias a la semana.

Recomendaciones

- El proceso de Talento Humano debe terminar de proyectar y socializar de los diferentes planes y programas de la entidad para la vigencia 2016.
- Dar aplicación al Programa de Inducción de la Entidad
- Los Acuerdos de Gestión deben ser suscritos por los funcionarios de acuerdo a la normatividad
- Se insiste en la necesidad de proyectar el Manual de indicadores de la entidad, con la finalidad de hacer el seguimiento y monitoreo requerido a los procesos.
- Se requiere mayor compromiso de los funcionarios para lograr el cumplimiento del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano
- Se requiere mayor compromiso de los funcionarios en el monitoreo y revisión de los mapas de riesgos de corrupción del proceso que lideran, para lo cual debe realizarse mayor acompañamiento por parte de la oficina de Planeación para lograr el afianzamiento de la Administración del Riesgo en los funcionarios de la entidad
- Dar cumplimiento a las acciones de mitigación de los riesgos que se plantean en cada uno de los mapas de riesgos de corrupción, así como los controles que tiene el proceso para mitigarlos.
- Se insiste en la importancia de la implementación de la Ley 1712 de 2014, toda vez que se pudo evidenciar la falta de cumplimiento de esta normatividad.



Firma