



EAAA
DEL **Espinal** E.S.P.



**INFORME PORMENORIZADO DE EVALUACIÓN DE
CONTROL INTERNO.**

**NORMATIVIDAD APLICADA: LEY 1474 DE 2011 Y
DECRETO 648 DE 2017**

PERIODO EVALUADO: MAYO 2018 - AGOSTO 2018

FECHA DE ELABORACIÓN: AGOSTO 30 DE 2018



Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 y el artículo 2.2.21.4.9 del Decreto 648 de 2017, la Oficina Asesora de Control Interno de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal, presenta el informe pormenorizado de evaluación de Control Interno correspondiente al periodo Mayo 2018- Agosto 2018, teniendo como referencia los módulos y componentes de que trata el Decreto 943 de 2014 el cual actualizo el Modelo Estándar de Control Interno-MECI.

MODULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

Componente del Talento Humano

Acuerdos, compromisos y protocolos éticos.

En septiembre de 2006 la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios ordena la posesión de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal y de todos sus bienes y haberes con fines liquidatarios. En el marco del proceso de intervención se adelantó el plan de salvamento empresarial que culmino en julio de 2009 con el retiro de la totalidad de los trabajadores de la empresa. A partir de esa fecha se contrató a través de un operador privado la operación de la empresa.

El 29 de Diciembre de 2017 se levantó la toma de posesión de la empresa y se continuo con el sistema de vinculación de los funcionarios mediante el operador privado denominado servicios convergentes de Colombia S.A.S. E.S.P. siendo únicamente de planta la Gerente y el Jefe de la Oficina Asesora de Control Interno hasta el 30 de Junio de 2018.



Esta situación laboral concluyo el 30 de Junio de 2018, ya que a partir del 01 de Julio de 2018, se estableció la nueva estructura organizacional de la planta de empleos y se dictaron lineamientos para la contratación de los trabajadores oficiales de la EAAA DE El Espinal E.S.P.

Lo anterior ha conllevado a que el ambiente laboral haya mejorado ostensiblemente debido al compromiso adquirido por todos los funcionarios de la empresa, haciendo énfasis en los valores éticos y de integridad que se deben conservar y aplicar al interior de la entidad.

Desarrollo del talento humano

En la nueva estructura organizacional se cuenta con la coordinación de talento humano que depende de la Dirección Administrativa, la cual ha venido realizando una gran labor en procura de conservar un clima laboral que permita que los funcionarios mejoren su productividad y su desempeño laboral.

Componente de Direccionamiento Estratégico

Planes, Programas y Proyectos

La Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios suscribió un Programa de Gestión con la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal, a través del mandatario municipal, en el cual están contemplados los objetivos, programas, planes y proyectos a realizar en un periodo de cuatro (4) años.



A la fecha la Empresa cuenta con un plan institucional de archivos-PINAR que debe ser actualizado, se cuenta igualmente con el Plan Anual de Adquisiciones, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y se está trabajando en la elaboración y adopción de los demás planes contemplados en el Decreto 612 de 2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Modelo de Operación por Procesos.

Los procesos que se vienen realizando en las diferentes direcciones de la empresa: Comercial, Administrativa, Financiera, Jurídica y Operativa fueron adoptados por el operador privado, los cuales no han sido actualizados ni adoptados administrativamente, a pesar que se cuenta con una nueva estructura organizacional y con las funciones de los empleados vinculados a partir del 01 de Julio de 2018.

Estructura Organizacional

La estructura actual de la Empresa corresponde a: Junta Directiva, la Gerencia, el Jefe de la Oficina Asesora de Control Interno, Siete (7) direcciones y Noventa y ocho (98) trabajadores oficiales.

Indicadores de Gestión

Se está en la implementación de los indicadores para dar cumplimiento a lo establecido en el programa de gestión suscrito por la Empresa con la Superintendencia de Servicios públicos Domiciliarios.



Políticas de Operación

Hay participación activa de los funcionarios en las diferentes mesas de trabajo de los comités que se tienen establecidos. Se está en el proceso de diseñar y adoptar las políticas de gestión y desempeño institucional, en cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1499 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Componente Administración del Riesgo.

Políticas de Administración del riesgo, identificación del riesgo, Análisis y valoración de Riesgos.

La entidad se encuentra en el proceso de construir el mapa de riesgos, su identificación, definición, seguimiento, medición y control. Una vez elaborado los líderes de los procesos se encargaran de la socialización y de esta manera hacer el seguimiento respectivo.



MODULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Componente de Autoevaluación Institucional

La Empresa está en el estudio y diseño de los procesos misionales, de apoyo u operativos y los estratégicos debido al cambio de estructura organizacional, que empezó a regir a partir del 1 de julio de 2018, en la que todos los servidores públicos están contratados directamente por la Empresa.

Como ya se cuenta con la nueva estructura se hace indispensable la implantación de los planes, metas, objetivos y proyectos dentro del nuevo marco estructural.

Autoevaluación de Control y gestión

Se viene realizando el monitoreo permanente de las actividades administrativas, comerciales, operativas y financieras de la empresa, haciendo énfasis en la importancia que debe tener el auto control y gestión que deben realizarse a diarios los funcionarios.

Componente Auditoria Interna

Se creó el Comité Institucional de Control Interno teniendo en cuenta la nueva estructura organizacional y se aprobó el plan de acción y el programa de auditoria para el año 2018 por parte del comité, el cual se está realizando de acuerdo al



cronograma establecido, lo que permitirá establecer o verificar que las funciones, obligaciones y los procesos que desarrolla la empresa, a pesar que no están actualizados ni adoptados admirativamente se realicen con eficiencia y eficacia.

Componente Planes de Mejoramiento

La empresa no contaba con oficina de control interno en años anteriores. A partir del mes de Enero se nombra al Jefe de la Oficina Asesora de Control Interno, el cual elaboro su plan de acción y su programa de auditoria, que conllevara a que a medida que se avance en el cumplimiento de estos dos aspectos, se dejen las observaciones, las mejoras, correcciones y modificaciones de las posibles falencias que se llegasen a presentar.

EJE TRANSVERSAL: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La información y comunicación entre las distintas dependencias, es fundamental para que exista una coordinación y fortalecimiento de todos los procesos y funciones al interior de la entidad. Se vienen realizando reuniones periódicas que han permitido el fortalecimiento de este aspecto.



HENRY MALDONADO VERA

Jefe Oficina Asesora de Control Interno

