



INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO

Periodo: Diciembre de 2015 – Marzo de 2016

Oficina de Control Interno SSPD

Fecha de emisión: 08 de marzo de 2016

De conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 9° de la Ley 1474 de 2011, la suscrita Jefe de la Oficina de Control Interno de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios (SSPD) a continuación presenta el informe sobre el estado del control interno en la entidad, correspondiente al periodo cuatrimestral diciembre 2015 a marzo 2016¹. El informe presenta fundamentalmente el seguimiento al desarrollo de cada uno de los componentes que conforman los Módulos del Modelo Estándar de Control Interno – MECI- en la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.

1. MODULO DE CONTROL DE PLANEACION Y GESTION

Componentes: Talento Humano — Direccionamiento Estratégico — Administración del Riesgo.

Estos componentes permiten asegurar razonablemente que durante la planeación y la ejecución se tiene los controles necesarios para su realización. Para tal efecto se resaltan los siguientes logros y fortalezas:

Talento Humano

- La Alta Dirección está comprometida con el Sistema de Control Interno (y/o sistema integrado de Gestión y Mejora (SIGME)).
- Se encuentran plenamente identificados los objetivos institucionales a través de los cuales la entidad cumple con su misión para lograr su visión a mediano plazo.
- Se reconoce una cultura organizacional, en donde la misión, visión y objetivos institucionales son entendidos, en alto grado, por todos los servidores.
- La Alta Dirección promueve la comunicación y participación de los servidores.

¹ La Oficina de Control Interno tuvo en cuenta el resultado del Informe Ejecutivo Anual del Sistema de Control Interno de la vigencia 2015 presentado a la Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública de conformidad con la Circular Externa No. 003 de 2016.



- De acuerdo con la normatividad y con miras a mejorar la calidad de vida laboral, la entidad realiza medición del clima laboral y formula y desarrolla programas para preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
- Se cuenta con un documento ético construido participativamente y socializado, el cual suministra lineamientos de conducta para todos los servidores.
- Existe el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo el cual opera por equipos de trabajo temáticos, tales como: gestión misional y de gobierno, transparencia, participación y servicio ciudadano, eficiencia administrativa, gestión del talento humano, gestión financiera, gobierno en línea, entre otros.
- Se cuenta con un manual de funciones, competencias y requisitos.
- Se cuenta con un Comité de Coordinación de Control Interno activo.
- Se cuenta con Plan Institucional de capacitación, permitiendo el fortalecimiento del trabajo en equipo.
- Cuenta con un programa de Bienestar e Incentivos, promoviendo el sentido de pertenencia y la motivación de todos los servidores.
- Se cuenta con programas de inducción y re-inducción para funcionarios de carrera.
- Conoce y aplica el Régimen de Contabilidad Pública.
- Se tienen formulado el Plan Institucional de capacitación la entidad con base en un diagnóstico de necesidades de la entidad y se encuentra debidamente socializado a través de la intranet.
- Ejecución del Plan Institucional de Capacitación, debidamente socializado.
- El Programa de Bienestar e Incentivos fue elaborado por el Grupo de Talento Humano, revisado y aprobado por la alta dirección a través de un acto administrativo donde se determinan los recursos a utilizar.

Direccionamiento Estratégico

- Se adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, cuyo punto de partida es la definición de los procesos y procedimientos estratégicos, misionales, de apoyo a la gestión y evaluación y seguimiento institucional, a partir de los cuales se definen funciones, atribuciones y responsabilidades.
- Se cuentan con indicadores de gestión por procesos para medir su eficacia, eficiencia y efectividad a más de la mitad de los procesos.
- Se establecieron las políticas de operación institucionales las cuales se actualizan frente a cambios en los procesos y se socializa a todos los servidores con las modificaciones a través del Código de Ética y Buen Gobierno.
- Se estableció el Mapa de procesos con su caracterización, procedimientos y documentación asociada (manuales, guías, formatos)
- La estructura organizacional de la entidad (organigrama) fue considerada para el diseño, estructuración y actualización de los procesos.
- Los indicadores de los procesos son actualizados cada vez que se presenta un cambio
- Las políticas de operación institucionales son actualizadas cada vez que se presenta un cambio
- La estructura organizacional cada vez que se presenta un cambio
- El Manual de Operaciones es de fácil acceso para todos los servidores de la entidad y utilizado como herramienta de consulta divulgado entre los interesados
- Para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes, programas y proyectos institucionales la Entidad tiene en cuenta los requerimientos legales, objetivos



institucionales, requerimientos presupuestales, requisitos de los usuarios y otras partes interesadas

- Para el seguimiento a los planes, programas y proyectos, la Entidad revisa y analiza los cronogramas establecidos el cumplimiento de las metas los responsables revisan y analizan la ejecución presupuestal y el seguimiento periódico a todos los aspectos incluidos en la planeación.

Administración del Riesgo

- Se cuenta con la Política de Gestión de Riesgos formulada por el Representante Legal y el equipo Directivo de la entidad.
- Construcción y actualización continua de los mapas de riesgos sobre cada uno de los procesos a los diferentes sistemas de gestión y establece los niveles para calificar la probabilidad y el impacto en los procesos.
- El mapa de riesgos institucional contiene todos los riesgos con mayor impacto para la entidad y contiene todos los riesgos relacionados con posibles actos de corrupción. Igualmente, se realiza la evaluación y seguimiento al plan anticorrupción y atención al ciudadano.
- Teniendo en cuenta los riesgos identificados a todos los procesos, se efectúa análisis de riesgo de manera completa a sus causas los cuales pueden afectar el cumplimiento de los objetivos de la entidad.
- En cuanto a la valoración de riesgos, se ha establecido controles para evitar la materialización de los riesgos, efectuando evaluación y seguimiento a los controles.
- Se ha construido un mapa de riesgos a todos los procesos y divulgados una vez que han sido actualizados.

2. MODULO DE CONTROL DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Componentes: Autoevaluación Institucional — Auditoría Interna y Planes de Mejoramiento

Estos componentes consideran aspectos que permiten valorar la efectividad del control interno; la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos; y los resultados de la gestión.

Autoevaluación Institucional

- La medición del clima laboral en la entidad se realiza cada dos años, permitiendo intervenir en la orientación Organizacional (conocimiento por parte de los servidores de: misión, visión, lineamientos éticos, políticas, procesos, planeación).
- La evaluación de desempeño a los servidores se efectúa semestralmente, analizando la información obtenida a partir de la evaluación de desempeño y/o los acuerdos de gestión como insumo para estructurar los planes de mejoramiento del servidor.

