



AGUAS DE ARANZAZU S.A.E.S.P
Informe pormenorizado del estado del Sistema de Control, Interno (Ley 1474/2012)
Mayo a Agosto de 2019

En cumplimiento de las disposiciones establecidas en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, se presenta el Estado del Sistema de Control Interno de la Empresa Aguas de Aranzazu S.A.E.S.P

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 – Según Decreto Nro. 1499 de septiembre de 2017, es decir siguiendo las siete (7) dimensiones del Modelo: D1: Talento Humano, D2: Direccionamiento estratégico y Planeación, D3: Gestión con Valores para Resultados, D4: Evaluación de Resultados, D5: Información y Comunicación, D6. Gestión del Conocimiento y la Innovación y D7. Control Interno.

	Dimensión 1: Talento Humano	Dimensión 2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	Dimensión 3: Gestión en valores para resultados	Dimensión 4: Evaluación de Resultados	Dimensión 5: Información y Comunicación	Dimensión 6: Gestión del conocimiento y la innovación	Dimensión 7: Control Interno
Responsables Asignados	Esta dimensión es responsabilidad del Comité institucional de gestión y desempeño y la gerencia como líder de talento humano	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo de la junta directiva y la gerencia	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Comité de Gestión y Desempeño , los responsables del área de atención al ciudadano	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el responsable de la Gestión Documental de la Empresa	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Comité de Gestión y Desempeño , los responsables del área de atención al ciudadano	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Comité de Gestión y Desempeño , el comité de control interno y el responsable de control interno
Políticas	Gestión estratégica del talento humano Política de integridad	planeación institucional gestión presupuestal y eficiencia del gasto.	fortalecimiento institucional gestión presupuestal y eficiencia del gasto gobierno digital, seguridad digital defensa jurídica. mejora normativa, servicio al ciudadano, racionalización de trámites participación ciudadana	Seguimiento y evaluación del desempeño	gestión documental transparencia y acceso a la información.	Gestión del conocimiento y la innovación	política de control interno

<p>Avances</p>	<p>. Política de Integridad se actualizo el código de integridad de la Empresa El plan de capacitación se tiene definido y se está desarrollando conforme se formulo Se tiene definido el plan anual del sistema de seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>Se hace permanente seguimiento al plan estratégico por parte de la alta dirección en las reuniones de la junta directiva.</p> <p>El plan anticorrupción esta definido y se ha venido ejecutando</p> <p>En lo referente a la gestión presupuestal se le realiza seguimiento permanente con el fin de mantener el equilibrio presupuestal</p>	<p>Las políticas asociadas a esta dimensión algunas están documentadas, otras pendientes de ajustar y elaborar.</p>	<p>El Comité está conformado según resolución 030-2018. Los aspectos a tener en cuenta en esta dimensión son:</p> <p>1. Seguimiento y evaluación institucional. Este seguimiento se realiza mensualmente para entrega de información a la junta directiva</p>	<p>Las políticas asociadas a esta dimensión algunas están documentadas, otras pendientes de ajustar y elaborar.</p> <p>1. Políticas de Gestión Documental se está actualizando</p> <p>2. Políticas de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción. Se definió el plan anticorrupción y se le hace seguimiento periódico</p>	<p>No se ha avanzado</p>	<p>Se tiene definida la política de administración del riesgo, se elaboró el estatuto del auditor y el código de ética del auditor y se adoptaron formalmente. El plan de auditorías se viene ejecutando tal como fue planeado</p>
<p>Recomendaciones</p>	<p>Integrar en el plan estratégico de talento humano el plan de capacitación, de bienestar y seguridad y salud en el trabajo. Caracterizar los funcionarios para conocer nivel educación, pre pensionados, cabeza de hogar, limitaciones físicas etc. Capacitar en clima organizacional realizar mediciones Digitalizar hojas de vida Generar indicadores de</p>	<p>Identificar los grupos de valor con sus derechos necesidades problemas.</p> <p>Estimar los tiempos en los cuales se espera atender los problemas o necesidades evidenciadas. Diagnóstico de capacidades de la entidad para el desarrollo de su gestion</p>	<p>Adelantar las políticas de gobierno digital y seguridad digital y el plan estratégico de tecnologías de la información Desarrollar política de racionalización de tramites inscripción de estos en el SUIT</p>	<p>Desagregar el plan por responsable y evaluar su cumplimiento</p>	<p>Actualizar laas políticas de gestión documental y revisar las tablas de retención documental, hacer lista de chequeo a las historias laborales activas y pasivas, revisar el plan de gestión documental y formato único de gestión documental. Mantener actualizado el portal institucional con la publicación de toda la información generada.</p>	<p>Esta dimensión no tiene aún las herramientas de autodiagnósticos sin embargo se tiene para revisarse e iniciar su implementación en esta vigencia Se deben identificar las necesidades de conocimiento de los servidores, definir acciones para conservar el conocimiento de estos y conformar grupo o equipos para promover gestión del conocimiento</p>	<p>Continuar con los seguimientos a los procesos</p>

	ausentismo, licencias, permisos, pre pensionados, retiros						
--	---	--	--	--	--	--	--

Autodiagnóstico	Se tiene establecido el diligenciamiento de los autodiagnósticos para el mes de mayo y junio y de acuerdo a los resultados obtenidos fijar los respectivos planes de mejoramiento
Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas	La Gerencia iniciara con los procesos de autodiagnósticos y el desarrollo de los Planes de Acción por dependencias, los cuales servirán como herramienta para la implementación del MIPG
Cronograma para la implementación o proceso de transición	De acuerdo a lo establecido se espera este año realizar autodiagnósticos y fijar planes de mejoramiento
Planes de mejora para la implementación o	Pendientes de elaboración
Avances acorde al cronograma y planes de mejora	los planes de mejoramiento, serán elaborados a partir de la matriz de resultados de los autodiagnósticos, los cuales se encuentran actualmente en ejecución.
Otros aspectos	se tiene pendiente por actualizar el código de integridad
Recomendaciones	Se sugiere cumplir con las acciones establecidas en los planes operativos, para ir dando cumplimiento a los requerimientos. Se deben realizar mesas de trabajo con todos los actores responsables de la implementación y ejecución del MIPG. Se deben dejar consignado en actas las evidencias de los trabajos realizados con los responsables de los procesos. Se debe presentar informe permanente al Comité Institucional de Gestión y Desempeño sobre el nivel de avance en la implantación del MIPG

LUCIA YORLADY CARRILLO DELGADO
Asesor de Control Interno