



AGUAS DE
BARRANCABERMEJA S.A. E.S.P.
NIT. 900.045.408-1

SISTEMA INTEGRADO DE GESTION

INFORMES CONTROL DE GESTIÓN

Código: GES -FR011

Página: 1 de 6

Versión: 1

Vigente a partir de:

PORMENORIZADO MECI

FECHA
PRESENTACION

ABRIL 11 2017

PERIODO INFORMADO

DICIEMBRE 2016, ENERO,
FEBRERO Y MARZO DE 2017

NORMATIVIDAD

Ley 1474 de 2011. Artículo 9°: ...El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave...

Decreto 943 de 2014. Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno –MECI. Artículo 1.0. Adóptese la actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI, en el cual se determinan las generalidades y estructura necesaria para establecer, implementar y fortalecer un Sistema de Control Interno en las entidades y organismos obligados a su implementación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley 87 de 1993. El Modelo se implementará a través del Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno, el cual hace parte integral del presente Decreto, y es de obligatorio cumplimiento y aplicación para las entidades del Estado.

Decreto Único No 1083 de 2015. CAPITULO 6 MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO (MECI). ARTÍCULO 2.2.21.6.1 Objeto. Adóptese la actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano (MECI), (...) El Modelo se implementará a través del Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno y es de obligatorio cumplimiento y aplicación para las entidades del Estado. (Decreto 943 de 2014, art. 1).

OBJETIVO

Generar un informe que determine el grado del cumplimiento de componentes y elementos constitutivos del Modelo Estándar de Control Interno, con base en el Plan de Acción anual de implementación del MECI vigencia 2017.

La implementación del MECI se constituye en parte de la estrategia institucional al establecerse como una herramienta de control que utiliza la entidad para facilitar la implementación y fortalecimiento de sus controles a nivel de todos los procesos, asegurando razonablemente el cumplimiento de sus objetivos

ALCANCE

El presente informe abarca el periodo Diciembre, Enero, Febrero y Marzo de 2017, y su evaluación se realiza con base en los productos identificados y esperados, contenidos en el Plan de Acción MECI 2017.

FUENTE DEL DATO

Evidencias disponibles en la Unidad de Control de Gestión, Informes de Gestión de las dependencias, Actas de Comités Institucionales.

El insumo más importante, lo constituye el informe del Comité de Gestión, liderado por el representante de la Dirección, sin embargo, la Unidad de Control de Gestión no recibió reporte

alguno por parte de dicho comité, ni del líder del SIG.

INFORME

Se presenta en este informe de seguimiento un detalle descriptivo de la gestión y se anexa un informe cuantitativo cuyo resultado es de 51 % en nivel de cumplimiento.

1. Módulo de Control de Planeación y Gestión. 47%

1.1 Componente Desarrollo del Talento Humano: 42%

1.1.1 Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos 57%: Código de ética (principios y valores), se asumieron el Plan de Acción MECI vigencia 2017, tres actividades, las dos primeras con meta al 30 de Junio de 2017 y la tercera al corte 30 de diciembre de 2017.

1.1.1.1 Actualizar Código de Ética. Elaborar Carta de Trato digno al usuario. El secretario general, elaboró propuesta de acto administrativo para ajustar código de ética. Se devuelve con observaciones de Control de Gestión. El Secretario General debe definir instancia para ajuste y revisión previa en Comité de Gestión. No se evidencia gestión de avance en carta de trato digno al usuario. Código de buen gobierno existente, pendiente validar su vigencia por el equipo de gestión.

1.1.1.2 Resolución Código de Ética, adoptando la actualización y Resolución de adopción de la Carta de Trato Digno al usuario. Se deriva del cumplimiento de la actividad anterior.

1.1.1.3 Jornadas de socialización de los valores (mínimo dos al año). Se realizó una primera jornada en el mes de enero de 2017, con evidencias.

1.1.2 Desarrollo del Talento Humano 36%: El plan contiene siete productos.

1.1.2.1 Revisar y Actualizar Descriptor de Cargos. Realizar divulgación de los mismos. Se evidencia gestión y reuniones de trabajo para su actualización, pendiente presentación ante junta directiva.

1.1.2.2 Plan Institucional de Formación y Capacitación: Elaborado vigencia 2017, con metodología de diagnóstico de necesidades y presupuesto asignado. Se evidencian soportes de capacitación y evaluaciones. No ha sido aprobado en CCCI, se recomienda su presentación ante dicha instancia y la evaluación del primer trimestre con enfoque de impacto en la eficacia de la capacitación.

1.1.2.3 Programa de Inducción y Reinducción realizado a los servidores vinculados a la entidad: Documento elaborado y aprobado, pendiente informe de monitoreo al cumplimiento del programa en el primer trimestre del año.

1.1.2.4 Programa de Bienestar. Elaborado, pendiente adopción, socialización, aun cuando se implementan actividades asociadas.

1.1.2.5 Programa de Incentivos. Elaborado, pendiente adopción, socialización, aun cuando se implementan actividades asociadas.

1.1.2.6 Mecanismos de evaluación del desempeño acorde a la normatividad que aplique a la entidad. Se adoptó la evaluación de competencias del personal y se concertaron compromisos para la vigencia 2017, con un primer monitoreo Junio 30 de 2017.

1.2 Componente Direccionamiento Estratégico: 41%

1.2.1 Planes, Programas y Proyectos: se establecieron cinco productos: 46%.

1.2.1.1 Misión, Visión y Objetivos Institucionales adoptados y divulgados: adoptados formalmente, se requiere una revisión estratégica en ejercicio formal para determinar