

**INFORME CUATRIMESTRAL SOBRE EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO - MIPG  
PERÍODO JULIO 2018 – OCTUBRE 2018  
ESSA E.S.P.**

**1. Estructuración gobierno del MIPG:**

- El comité de Gerencia de ESSA cumple las funciones del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, en cuanto a la supervisión de la gestión y el desempeño del Sistema de Control Interno.
- El Comité de Gerencia avaló la implementación del MIPG en ESSA en sesión de 6 de noviembre de 2018.
- Los enlaces ESSA responsables de la implementación del modelo MIPG, asignados por la administración son:
  - Profesional 2 área de gestión operativa equipo planeación y gestión
  - Profesional 3 área de servicios corporativos equipo desarrollo humano y organizacional
  - Profesionales 1 y 2 de auditoría interna.
- Para la implementación de las 7 dimensiones de MIPG se determinó un cronograma, los instrumentos serán diligenciados por las áreas y equipos de trabajo de ESSA conforme con el alcance de cada una de ellas, así mismo la validación de la información, así como la implementación de los planes de mejora estará a cargo del Área de Auditoría interna.

**2. Responsables asignados (líderes y sublíderes por dimensión):** A continuación, se detallan los cargos que lideraran el diligenciamiento de cada una de las dimensiones.

| Dimensión                                | Instrumento                                 | P4/Jefe propuesto                                                                       |
|------------------------------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Talento Humano                        | 1.1. Gestión estratégica del Talento Humano | Profesionales P4 del área de servicios corporativos<br>Integrantes del Comité de Ética: |
| 2. Direccionamiento Estratégico          | 2.1. Direccionamiento y planeación          | Profesionales P4 del área de Gestión Operativa                                          |
|                                          | 2.2. Plan Anticorrupción                    | Profesional P4 del área de Gestión Operativa<br>Jefe Auditoría                          |
| 3. Gestión con valores para el resultado | 3.1. Gestión presupuestal                   | Profesional P4 del área de Finanzas                                                     |
|                                          | 3.2. Gobierno Digital                       | Profesional P4 del área de Tecnología e Informática                                     |
|                                          | 3.3. Defensa Jurídica                       | Jefe Asuntos Legales y Secretaría General                                               |
|                                          | 3.4. Servicio al ciudadano                  | Profesionales P4 del área de Gestión Comercial                                          |

| Dimensión                                | Instrumento                                               | P4/Jefe propuesto                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. Gestión con valores para el resultado | 3.5. Trámites                                             | Profesionales P4 del área de Gestión Comercial                                                                                                                                             |
|                                          | 3.6. Participación ciudadana                              | Profesional P4 de Comunicaciones, Involucrados en el modelo de relacionamiento.                                                                                                            |
|                                          | 3.7. Rendición de cuentas                                 | Jefe Auditoría<br>Profesional P4 de Comunicaciones                                                                                                                                         |
| 4. Evaluación de resultados              | 4.1. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional | Profesional P4 del área de Gestión Operativa<br>Profesionales P4 del área de Gestión Comercial<br>Profesional P4 del área de Finanzas<br>Profesional P4 del área de servicios corporativos |
| 5. Información y comunicación            | 5.1. Gestión documental                                   | Profesional P4 del área de Suministro y soporte administrativo                                                                                                                             |
|                                          | 5.2. Transparencia y acceso a la información              | Profesional P4 del área de Gestión Comercial<br>Profesional P4 de Comunicaciones                                                                                                           |

### 3. Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas de Control Interno

| Componente             | Categoría                                                                                                                              | Actividades de Gestión                                                                                                                                                                              | Brechas Identificadas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Ambiente de Control | Diseño adecuado y efectivo del componente Ambiente de Control                                                                          | Asumir la responsabilidad y el compromiso de establecer los niveles de responsabilidad y autoridad apropiados para la consecución de los objetivos institucionales, por parte de la alta dirección. | Se realiza, pero la documentación no está consolidada, existe según el tema: Riesgos, CMI, Mapa de Objetivos Estratégicos, Manual de Delegaciones Contratación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                        | Responsabilidades de los servidores encargados del monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo (segunda línea de defensa) | Facilitar la implementación, monitorear la apropiación de dichos estándares por parte de los servidores públicos y a los líderes de proceso, cuando sea el caso alertar                             | Se cuenta con: GGR004-V1-Guía para identificación de conflictos de intereses reales o potenciales en labor que se desempeña<br>FGR019-V1- Formato declaración de transparencia<br>FGR020-V1- Formato declaración Conflicto de Interés<br>A la fecha de medición se evidenciaron 378 declaración de transparencia y 66 conflicto intereses, en total 444 para un avance del 45%.<br>Teniendo en cuenta que el avance reportado a la fecha de la medición es bajo, se deben establecer acciones para mejorarlo. |

| Componente                                | Categoría                                                                                                                   | Actividades de Gestión                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Brechas Identificadas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Ambiente de Control                    |                                                                                                                             | <p>Monitorear y supervisar el cumplimiento e impacto del plan de desarrollo del talento humano y determinar las acciones de mejora correspondientes, por parte del área de talento humano</p>                                                                                                                                                             | <p>Los planes de desarrollo levantados por los trabajadores con apoyo de desarrollo humano y organizacional, deben ser aprobados por los jefes y cargados en HCM módulo desarrollo del talento humano. A partir de julio de 2018 se da inicio al seguimiento periódico.</p> <p>En estos momentos no se logra evidenciar monitoreo a los planes de desarrollo, dado que aún no se tienen los definitivos debidamente validados y aprobados por los líderes.</p> <p>Se identifica como oportunidad de mejora: diseñar cronograma de planeación actividades enmarcadas en la estrategia de desarrollo del talento humano.</p> |
| 2. Gestión de los riesgos institucionales | <p>Responsabilidades servidores encargados del monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo.</p>                | <p>Los supervisores e interventores de contratos deben realizar seguimiento a los riesgos de estos e informar las alertas respectivas</p>                                                                                                                                                                                                                 | <p>Los supervisores e interventores de contratos deben realizar seguimiento a los riesgos de estos e informar las alertas respectivas, está en cabeza de cada administrador del contrato manejar los riesgos de los contratos.</p> <p>Se hace y se tiene documentación, pero no se realiza con la frecuencia requerida para el seguimiento a los contratos.</p>                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 4. Información y Comunicación             | <p>Responsabilidades de la Alta dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (línea estratégica)</p> | <p>Establecer políticas apropiadas para el reporte de información fuera de la entidad y directrices sobre información de carácter reservado, personas autorizadas para brindar información, regulaciones de privacidad y tratamiento de datos personales, y en general todo lo relacionado con la comunicación de la información fuera de la entidad.</p> | <p>Se realiza, pero la documentación no está consolidada y no se realiza con la frecuencia requerida para el seguimiento.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                           | <p>Responsabilidades gerentes públicos y líderes de proceso (primera Línea de defensa)</p>                                  | <p>Desarrollar y mantener procesos de comunicación facilitando que todas las personas entiendan y lleven a cabo sus responsabilidades de control interno</p>                                                                                                                                                                                              | <p>Se hace y se tiene documentación, pero no se realiza con la frecuencia requerida para el seguimiento</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |



**5. Planes de mejoramiento y avance:**

| Componente             | Categoría                                                                                                                                  | Actividades de Gestión                                                                                                                                                                             | Puntaje | Alternativas de mejora                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Mejoras a implementar (Fecha) |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1. Ambiente de Control | 1.2 Diseño adecuado y efectivo del componente Ambiente de Control                                                                          | Asumir la responsabilidad y el compromiso de establecer los niveles de responsabilidad y autoridad apropiados para la consecución de los objetivos institucionales, por parte de la alta dirección | 80      | Implementación de la metodología RAE: Reuniones de análisis estratégico., en las cuales se establecerán formalmente los roles y responsabilidades de cada directivo enfocadas en la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | mar-19                        |
|                        | 1.4 Responsabilidades de los servidores encargados del monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo (segunda línea de defensa) | Facilitar la implementación, monitorear la apropiación de dichos estándares por parte de los servidores públicos y alertar a los líderes de proceso, cuando sea el caso                            | 80      | Diseñar capacitación declaración de transparencia y conflicto de intereses trabajadores ESSA para este 2018.<br><br>Realizar capacitaciones de declaración de transparencia en Bucaramanga, San Gil, Socorro, Barbosa, San Alberto, Barrancabermeja.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | dic-18                        |
|                        | 1.4 Responsabilidades de los servidores encargados del monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo (segunda línea de defensa) | Monitorear y supervisar el cumplimiento e impacto del plan de desarrollo del talento humano y determinar las acciones de mejora correspondientes, por parte del área de talento humano             | 80      | Diseñar cronograma de actividades enmarcadas en estrategia de desarrollo del talento humano:<br>* Levantamiento de planes de desarrollo y mapa de talentos de trabajadores nivel Profesional y Directivo, y medición de valoración de potencial a trabajadores nivel no profesional.<br>* Optimizar los procesos del equipo DHO con el apoyo de tecnologías de información (Implementación HCM como aplicativo de gestión dentro del proceso de selección y vinculación, formación y aprendizaje, y gestión del talento humano).<br>* Definir y establecer el modelo de gestión de conocimiento en ESSA.<br>* Seguimiento a la ejecución de planes de desarrollo grupales y planes de desarrollo individual. | mar-19                        |

| Componente                                | Categoría                                                                                                                              | Actividades de Gestión                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Puntaje | Alternativas de mejora                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Mejoras a implementar (Fecha) |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 2. Gestión de los riesgos institucionales | 2.4 Responsabilidades de servidores encargados del monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo (segunda línea de defensa) | Los supervisores e interventores de contratos deben realizar seguimiento a los riesgos de estos e informar las alertas respectivas                                                                                                                                                                                                                 | 80      | <ul style="list-style-type: none"> <li>*Diseñar una pieza de comunicación sobre la importancia de informar por parte de los administradores de contratos la información del seguimiento a los riesgos de los contratos que administran e informar en caso de posibles materializaciones al proceso GIR.</li> <li>*Enviar pieza de comunicación mediante correo corporativo.</li> </ul>                                                                                                                                                              | dic-18                        |
| 4. Información y Comunicación             | 4.2 Responsabilidades de la Alta dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (línea estratégica)               | Establecer políticas apropiadas para el reporte de información fuera de la entidad y directrices sobre información de carácter reservado, personas autorizadas para brindar información, regulaciones de privacidad y tratamiento de datos personales, y en general todo lo relacionado con la comunicación de la información fuera de la entidad. | 80      | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Definir voceros autorizados por el Comité de Gerencia, para hablar en nombre de ESSA, en las zonas.</li> <li>* Socializar política de tratamiento de datos personales y responsabilidad de la vocería en ESSA frente a medios de comunicación.</li> <li>* Validar que los instrumentos de gestión de la información pública según Ley 1712, "Índice de información clasificada" y "Esquema de publicación" estén actualizados periódicamente de acuerdo a las fechas relacionadas en cada ítem.</li> </ul> | dic-18                        |
|                                           | 4.3 Responsabilidades gerentes públicos y líderes de proceso (primera Línea de defensa)                                                | Desarrollar y mantener procesos de comunicación facilitando que todas las personas entiendan y lleven a cabo sus responsabilidades de control interno                                                                                                                                                                                              | 80      | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Diseñar actividad interactiva vía web para que todas las personas de ESSA entiendan y lleven a cabo sus responsabilidades de control interno</li> <li>* Realizar socializaciones interviniendo en los Grupos Primarios de todos los procesos ESSA, dando a conocer "El modelo de las tres líneas de defensa".</li> <li>* Diseñar y publicar notas informativas en comunicado interno relacionadas con el modelo de las tres líneas de defensa.</li> </ul>                                                  | dic-18                        |

## 6. Avance acorde al cronograma:

De acuerdo con el cronograma de implementación, a corte a 15 de noviembre de 2018 se tiene una implementación del 27%, representada en:

- Diligenciamiento del 100% del instrumento 7.1. Control interno y formulación de planes de acción.
- Diligenciamiento del 90% del instrumento 1.1. Gestión del talento humano.
- Se han realizado 2 reuniones de seguimiento con los responsables de ASC del diligenciamiento del instrumento 1.1 (Primera: 4-oct-18 / Segunda: 9-nov-18).

|                   |                                                                   |        |            |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------|--------|------------|
| Diligenciado por: | Andrea Celeste Chacón Esquivel<br>(Profesional Auditoria Interna) | Fecha: | 06/11/2018 |
| Validado por:     | Karen Juliana Pinto Bohórquez<br>(Jefe Auditoria)                 | Fecha: | 06/11/2018 |