

INFORME CUATRIMESTRAL SOBRE EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO - MIPG PERÍODO DICIEMBRE 2018 – MARZO 2019 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 del desempeño del Sistema de Control Interno

2. Seguimiento plan de mejoramiento Dimensión Control Interno

En el siguiente cuadro se detalla el seguimiento a los planes de acción originados del autodiagnóstico de la Dimensión de Control Interno:

Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Alternativas de mejora	Avance cumplimiento	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
1. Ambiente de Control	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	Diseñar capacitación declaración de transparencia y conflicto de intereses trabajadores ESSA para este 2018.	100	Se realizaron capacitaciones en Barrancabermeja, San Alberto, Cimitarra, Bucaramanga, con la asistencia de 412 trabajadores
			Realizar capacitaciones de declaración de transparencia en Bucaramanga, San Gil, Socorro, Barbosa, San Alberto, Barrancabermeja.	100	Se diseñó un folleto con la información de la capacitación gestión integral de riesgos (esta contienen la declaración de transparencia y conflicto de intereses)
		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	Diseñar cronograma de planeación actividades enmarcadas en estrategia de desarrollo del talento humano:	100	En el proceso se usó cronograma de planeación actividades enmarcadas en la estrategia de desarrollo del talento humano, y realizaron diversas actividades para el despliegue del proyecto, como: 1. Presentación en comité de gerencia 2. Comunicados internos 3. Jornadas de conversamos con los trabajadores para socializar la estrategia.
			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.	100	Se realizó el levantamiento de los planes de desarrollo individual de los profesionales, técnicos y Directivo. Se realizaron 77 mapas de talentos de los correspondientes a los equipos asociados a empresa
			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).	100	Se realizó la implementación de la herramienta HCM en los módulos desarrollo, Aprendizaje revisión de talentos.
			Definir y establecer el modelo de gestión de conocimiento en ESSA.	100	Se realizaron practicas de gestión del conocimiento en ESSA como: Directorio de expertos, comunidad del conocimiento y cineforos.
Seguimiento a la ejecución de planes de desarrollo grupales y planes de desarrollo individual	0	Se Programará esta actividad para el transcurso del año 2019.			
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	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.	100	* Enviar pieza de comunicación mediante correo corporativo.
			Enviar pieza de comunicación mediante correo corporativo.	100	Se diseñó una pieza de comunicación sobre la importancia de gestionar los riesgos en contratos. Fue publicada el 23 de Octubre mediante comunicuemos.
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.	Definir los voceros autorizados por el Comité de Gerencia, para hablar en nombre de ESSA, en las zonas.	100	Se definieron los voceros autorizados por el Comité de Gerencia, para hablar en nombre de ESSA, en las zonas.
			Socializar política de tratamiento de datos personales y responsabilidad de la vocería en ESSA frente a medios de comunicación.	100	El 5, 13 y 26 de julio de 2018 se realizó curso acerca de tratamiento de datos personales, en la Cámara de comercio de Bucaramanga dirigido a los responsables de manejo de bases de datos en ESSA.
	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.	100	Se están actualizando periódicamente los instrumentos de gestión de la información pública "Índice de información clasificada" y "Esquema de publicación" de acuerdo a las fechas indicadas en cada ítem.		
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	* Diseñar actividad interactiva vía web para que todas las personas de ESSA entiendan y lleven a cabo sus responsabilidades de control interno * Realizar socializaciones interviniendo en los Grupos Primarios de todos los procesos ESSA, dando a conocer "El modelo de las tres líneas de defensa". * Diseñar y publicar notas informativas en comunicado interno relacionadas con el modelo de las tres líneas de defensa.	100	En septiembre y octubre de 2018 se desarrollo actividad interactiva vía web, consistente en la presentación de un video para que todas las personas de ESSA entiendan y lleven a cabo sus responsabilidades de control interno, así mismo, debían participar en un concurso, diligenciando un crucigrama y jugar en Puleta; Las primeras 25 personas que enviaron correo a glady.estupinan@essa.com.co ganaron premios. Se han realizado socializaciones interviniendo en los Grupos Primarios de todos los procesos de ESSA, dando a conocer "El modelo de las tres líneas de defensa".	

Las mejoras que presentan un avance inferior al 100%, se informara su seguimiento en el informe del segundo cuatrimestre.

3. Actualización Cronograma para la implementación o proceso de Transición

Basados en la actualización del cronograma, en este primer cuatrimestre se incluirá los resultados de las dimensiones Talento Humano y Direccionamiento estratégico y planeación, así como el componente gestión presupuestal- Finanzas asociado a la dimensión gestión con valores para el resultado.

Cronograma implementación MIPG ESSA		Actualizado: 08 marzo 2018				2018		2019								
Dimensión	Componente	Responsables	Presupuestal	SI/Presu	SI/Com	SI/Desa	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	
1. Talento Humano	1.1. Gestión del Talento Humano	Negrón (Yani)	31	14%	1.00	13.3%										
	1.2. Ingestión	Negrón (Francisca)	20	2%	1.00	2.1%										
2. Direccionamiento Estratégico y Planeación	2.1. Dirección Estratégica y Planeación	Jairo Dorio	57	0%	1.00	6.0%										
	2.2. Plan Anual	Nora Lizette, Alex Bello, Karen Pinto	10	0%	1.00	1.1%										
3. Gestión con Valores para el Resultado	3.1. Gestión Presupuestal- Finanzas	Eduardo Soto (Marta, Diego Sandoval, Betta Alvarado)	43	5%	1.00	4.0%										
	3.2. Gobierno Digital- Sistema Litigio Pasa	Andrés Díaz	78	0%	1.00	8.0%										
	3.3. Defensa Jurídica	Luz Herrer	105	18%	1.00	10.5%										
	3.4. Atención al Ciudadano- Lucero Pineda	Fredy Gumbao, Silka Hdez, Leyda Rodríguez, Carlos	53	0%	0.50	5.3%										
	3.5. Trámites- Lucero Pineda	Silka Hdez, Leyda Rodríguez, Nancy	41	4%	1.00	4.3%										
	3.6. Participación Ciudadana- Sergio Pardo	Clara Cabezas	31	3%	1.00	3.3%										
	3.7. Rendición de Cuentas- Sergio Pardo	Clara Cabezas, María Latorre	68	7%	0.85	6.1%										
4. Evaluación de Resultados	4.1. Seguimiento a Evaluación de Deberes	Jairo Dorio, Fredy Gumbao, Eduardo Soto, Magnolia Obregon, Carlos Felice	30	3%	0.0%	0.0%										
5. Información Comunicativa	5.1. Gestión Documental	Nelson Subagal	28	3%	0.0%	0.0%										
	5.2. Transparencia y Acceso a la Información	Zuley Rodríguez, Clara Cabezas	87	10%	0.20	2.0%										
6. Gestión del Conocimiento	Seminarios	Felipe	6	0%	0.0%	0.0%										
7. Control Interno	T.1 Control Interno	Andrés Díaz	185	18%	1	18.5%										
8. Auditoría	Verificación por parte del Área de Auditoría de los resultados de la Gestión RH	Auditoría (Andrés Díaz, Víctor Calzadilla, Jairo Durán)	15	2%	0.06	0.1%										
9. Seguimiento Implementación MIPG	Seguimiento de implementación de los instrumentos	Yani Ramirez	9	1%	0.44	0.4%										
10. Seguimiento Implementación MIPG	Seguimiento de mejoras para el área de RRHH	ERM	4	0%	0.0%	0.0%										
11. Informe cuatrimestral	Avance en implementación de MIPG	Andrés Díaz	4	0%	0.5	0.2%										

4. Avances en el autodiagnóstico

4.1 Autodiagnóstico Dimensión Talento Humano

A continuación, se relaciona los resultados de autoevaluación de los dos componentes asociados a esta dimensión

4.1.1 Gestión del Talento Humano

Componente	Calificación
Planeación	83.3
Ingreso	79.6
Desarrollo	88.4
Retiro	79.2
Puntaje final	86.4

Componente 1.1 Gestión estratégica de Talento Humano

- Se tienen definido y enmarcado el ciclo de gestión del desempeño, el cual es socializado al comité directivo.

- Se cuenta con sistemas de información para apoyo a la gestión como son: SAN, JD, y HCM, los cuales se encuentra asociados a los procedimientos de la organización.
- Se adopta el modelo de desarrollo del talento humano en el cual está incluido el componente de gestión del desempeño.
- Se cuenta con las descripciones de cargo de los empleados de la empresa ajustado a las directrices vigentes, los cuales se actualizan periódicamente.
- Se cuenta con diferentes estrategias, capacitaciones, sensibilización, talleres, refuerzo y reinducciones.
- En ESSA se han realizado actividades de sensibilización y capacitación en gobierno en línea y protección de datos personales con los empleados.
- Se cuenta acuerdos con la alta dirección para temas de bienestar y presupuesto anual para invertir en las actividades requeridas, así como se fortaleció la planta de personas asociada al equipo de calidad de vida.
- Se cuenta con un plan de bienestar socializado en la organización que aporta al mejoramiento del clima organizacional con actividades encamadas al trabajador y sus familias.
- Se realiza el Informe de sostenibilidad anual donde se hace la rendición de cuentas de la gestión del año anterior, el cual se socializa a los grupos de interés y se publica en página web.

4.1.2 Integridad

Componente	Calificación
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	92.5
Promoción de la gestión del Código de Integridad	93.8
Desarrollo	88.4
Retiro	79.2
Puntaje final	93.0

Componente 1.2 Integridad

- La empresa realizó la encuesta de diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad, producto de ella se obtuvo el informe del equipo de comunicaciones donde se socializó los resultados con los trabajadores.
- Se obtuvieron los resultados de la encuesta de clima ético y transformación cultural en los cuales se evidencia el alcance de las estrategias de socialización que fortalecen la apropiación del mismo.
- Se cuenta con el Reglamento del Comité de ética aprobado, donde se definen los roles y responsabilidades.
- El informe de transformación cultural y clima ético contiene los resultados de las actividades asociadas al código de integridad.

4.2 Autodiagnóstico Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación.

A continuación, se relaciona los resultados de autoevaluación de los dos componentes asociados a esta dimensión:

4.2.1 Direccionamiento y Planeación

Componente	Calificación
Contexto estratégico	99.4
Calidad de la planeación	98.6
Liderazgo estratégico	100
Puntaje final	99.1

Componente 2.1 Direccionamiento y Planeación

- Las competencias y funciones están disponibles a todos los trabajadores en el aplicativo SVE en el documento perfil del cargo.
- La empresa cuenta con un modelo de relacionamiento de grupos de interés.
- Se cuentan con resultados de auditorías de seguimiento al Sistema de gestión de calidad, se encuentran disponibles en el aplicativo Suite visión empresarial.
- Se cuenta con las matrices de conocimiento crítico por proceso y el Directorio de Expertos de la organización.
- En el Cuadro de Mando Integral se lleva la trazabilidad de los cumplimientos de los indicadores como insumo para formulación de metas.
- Se tiene aprobada la política de Gestión Integral de Riesgos En ESSA.
- Los riesgos estratégicos son analizados y revisados por el Comité de Gerencia anualmente, son priorizados y se definen acciones y responsables.

4.2.2 Plan anticorrupción

Componente	Calificación
Plan anticorrupción	100
Puntaje final	100

Componente 2.2 Plan Anticorrupción

- En el mapa de riesgos de ESSA se tiene identificado 13 riesgos de corrupción donde el índice de riesgos para el 2018 fue de 0.416 encontrándose en un nivel medio.
- ESSA publica en le WEB, el plan anticorrupción y del servicio al ciudadano junto con el informe de seguimiento al Plan anticorrupción y de atención al ciudadano.
- El plan Anual de Auditoria Interna contempla la verificación de los controles asociados a temas de fraude y corrupción en todos los trabajos realizados durante la vigencia evaluado.
- Desde GIR no se evidenció materialización de riesgos de corrupción durante la actualización de 2018 de los riesgos de procesos y la matriz de corrupción.
- El proceso gestión integral de riesgos realiza anualmente el seguimiento y control de la matriz de riesgos de corrupción y se realiza el seguimiento en el comité de gerencia de ESSA.

4.3 Autodiagnóstico Dimensión Gestión con valores para el resultado

La dimensión de gestión con valores para el resultado, está integrada por 7 componentes, en este informe se relacionan los resultados para el componente de Gestión presupuestal, los demás componentes se encuentran en estado trámite recolección de información:

4.3.1 Gestión Presupuestal

Componente	Calificación
Gestión Presupuestal	94.5
Puntaje final	94.5

Componente 3.1 Gestión Presupuestal

- El Presupuesto de ESSA consolida todos los costos de producción y comercialización, gastos de funcionamiento, inversiones y servicio de la deuda los cuales están proyectados de acuerdo a programas de inversión y planes de negocio empresarial.
- Mensualmente se realiza dos tipos de informe administrativo y legal que permite realizar seguimiento a la ejecución del presupuesto, ver las falencias y la toma de decisiones en los procesos de las áreas ejecutoras.
- ESSA aplica el Manual de Prácticas Contables y de Información Financiera, conforme con las Normas Internacionales de Información Financiera – NIIF, este manual está dirigido a todas las empresas del Grupo EPM y tiene como objetivo facilitar la consulta y análisis de la normatividad a aplicar.
- La información contable obtenida del ERP y de los sistemas satélites constituyen la evidencia de las transacciones realizadas por la empresa.
- Para el cierre contable se realiza y se publica a todas las áreas un cronograma de cierre con el detalle de las actividades requeridas para lograr un cierre integral.

5. Brechas identificadas y Planes de Mejoramiento

A continuación, se detallan aquellos aspectos cuya puntuación en el autodiagnóstico es inferior a 60 puntos y para los cuales se establecen planes de mejora:

5.1 Componente Talento Humano

Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Puntaje	Alternativas de mejora	Fecha de implementación
Planeación	conocimiento normativo y del entorno	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:	40	Elaborar el Plan Estratégico de Talento Humano Analizar, diseñar y construir el Plan Estratégico de Talento Humano.	31/jul/2019
Ingreso	Gestión de la información	Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.	21	Sensibilización a los trabajadores de la empresa sobre la importancia y obligatoriedad de diligenciar la declaración juramentada de bienes y rentas.	31/may/2019
Desarrollo	Capacitación ciudadana	Participación ciudadana.	40	Desarrollar acciones de formación en el tema Participación Ciudadana.	31/oct/2019
Retiro	Administración del Talento Humano	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	40	Efectuar informe de análisis de las causales de retiro del personal.	31/ene/2020

5.2 Componente Integridad

Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Puntaje	Alternativas de mejora	Fecha de implementación
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	60	Socialización de los resultados para que sean de conocimiento general, en grupos primarios de las distintas dependencias.	31/dic/2019

Diligenciado por:	Yolguin Milena Chaparro Becerra (Profesional Auditoria Interna)	Fecha:	12/03/2019
Validado por:	Karen Juliana Pinto Bohórquez (Auditor)	Fecha:	12/03/2019