

MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO - MECI

AGUAS NACIONALES EPM S.A. E.S.P.
AÑO 2013

Estado general del Sistema de Control Interno

Fortalezas

Aguas Nacionales EPM adoptó el Modelo Estándar de Control Interno MECI el 3 de septiembre del 2008 mediante resolución No. PQ-002, su implementación ha venido perfeccionándose y consolidándose como una cultura a través de los años mediante las acciones de mejora que se han ejecutado como resultado de la identificación de oportunidades potenciales, análisis de resultados de los procesos, acciones preventivas, las auditorías internas de calidad, auditorías de gestión y de las auditorías externas realizadas por los diferentes entes de control, seguimiento y vigilancia.

Las fortalezas más representativas del sistema de control se ven enmarcadas en las mejoras que se han adoptado mediante la rigurosidad en el cumplimiento de los requisitos necesarios para mantener la certificación en la NTC ISO 9001:2008 con que cuenta la empresa, certificación expedida por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación – ICONTEC con la novedad de la inclusión en su alcance del certificado para los componentes del servicio público domiciliario de Aseo de barrido, recolección y transporte.

Un aspecto a destacar es el progreso en el afianzamiento de las culturas de calidad y de autocontrol, en las cuales todas las áreas ya se han sensibilizado con la importancia de estas y con el compromiso de hacer las cosas cada día mejor con el fin de observar las políticas y procedimientos adoptados por la empresa en pro de la mejora del sistema, el cual se ha movilizado a través de diferentes herramientas de comunicación lo cual permite hablar el mismo lenguaje entre todos los integrantes de la empresa.

Otras fortalezas se ven enmarcadas en el refuerzo permanente de socializar por varios canales de comunicación de los valores éticos de la empresa y en la actualización del Código de Ética el cual es socializado al personal de manera continua en los procesos de inducción y re inducciones programadas por la empresa, lineamientos de capacitación y estrategias varias de recordación de temas éticos, el estilo de dirección el cual es homologado desde los acuerdos de gobierno de la casa matriz, la formulación de los planes y programas a los cuales se les realiza seguimiento permanente por parte de la administración.

En lo concerniente a desempeño y planes de mejoramiento individual, se denota mayor dominio de los criterios de evaluación y de los seguimientos del desempeño.

Las acciones anteriores todas reconocidas por el personal como de gran aporte para su integración a la empresa y reafirmantes del compromiso de cada uno con la misma.

Paralelamente se han establecido y adoptado políticas de Grupo empresarial, las cuales están en etapa de operacionalización, la normalización de cada uno de sus procesos los cuales sirven de guía para realizar las actividades cotidianas, y los controles e indicadores que sirven a la administración a lograr las metas empresariales a través de herramientas informáticas y en tiempo real definidas para tal fin.

Se cuenta con una oficina de Auditoría Interna la cual realiza las evaluaciones de control interno mediante auditorías de gestión homologadas en su planeación, programación y ejecución con las de Auditoría corporativa de grupo y se realiza seguimiento a los planes de mejoramiento, con reporte Directo a la Junta Directiva y a la administración de la empresa lo que ha permitido mejorar el compromiso de todos los involucrados en este proceso el cual tiene a mejorar día a día y se realiza seguimiento con planes definidos y responsables para su ejecución.

La actualización de las normas internas de contratación, así como los formatos definidos para los proveedores, dan cuenta de un gran interés por mejorar cada día los procesos, velando por gestionar procesos de contratación transparente y de cara a los interesados, con amplia participación de oferentes y así garantizar la ejecución adecuada de los contratos. Se ha resaltado el correcto papel que desde el principio y hasta el final, deben observar los interventores con base en el manual de interventoría definido lo cual genera confianza en todos los actores involucrados en dichos procesos.

Debilidades

Aguas Nacionales ha sufrido una transformación de empresa, la cual paso de tener una operación como Gestor de servicios públicos domiciliarios, a ser un operador especializado de servicios de Acueducto, alcantarillado y Aseo y un constructor de grandes proyectos de infraestructura en el sector de Agua Potable y saneamiento básico lo cual ha implicado implementar nuevos procesos y nuevas metodologías para adaptar y flexibilizar el desarrollo de su objeto social.

Como parte de los cambios generados, se está en la etapa de adopción de una nueva metodología para la gestión de riesgos, la cual al no haberse adoptado desde su inicio de manera completa, no permite realizar una gestión integral del riesgo, por ello no se cuenta con la identificación análisis, evaluación, tratamiento, monitoreo y comunicación de riesgos en los procesos de soporte.

Se debe mejorar el proceso de rendición de cuentas, ya que este no se realiza de una forma planeada, dadas las condiciones de la operación y de los grupos de interés, sin embargo se entiende este tema de manera más informal desde el área de gestión social de acuerdo a las necesidades y disponibilidades de dichos grupos de interés.

El programa de bienestar ha tenido sus primeros pasos aplicando encuesta de medición de clima organizacional y encuesta de calidad de vida, riesgo sicosocial; herramientas que brindan un panorama objetivo que permite generar acciones con mayor asertividad; simultáneamente a través del comité de bienestar se tiene planteado un plan de beneficios e incentivos, el cual se presentó para evaluación y será resorte de su aprobación por parte de la Junta Directiva.

Este informe puede ser consultado en la página del Departamento Administrativo de la Función Pública.

<http://mecicalidad.dafp.gov.co/Encuesta2013/infoEjecuDafp.aspx>