

**INFORME CUATRIMESTRAL SOBRE EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO
MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG
PERÍODO NOVIEMBRE 2018 – FEBRERO 2019
AGUAS NACIONALES EPM S.A. E.S.P.**

1. Estructuración Gobierno del MIPG.

El Comité Coordinador del Sistema de Control Interno, está integrado por el Presidente o su delegado, quien lo preside, el Secretario General o su delegado, los líderes de cada área y el Profesional de Auditoría Interna con voz, pero sin voto y actúa como Secretario Técnico del Comité.

El Comité se reúne cada dos meses y en casos extraordinarios a solicitud de cualquiera de sus miembros.

En los Comités llevados a cabo durante esta vigencia, se desarrollaron los siguientes temas:

- Actualización de las páginas web de Aguas Nacionales y Aguas del Atrato.
- Capacitación en Quibdó y Medellín sobre las novedades de MIPG, versión 2 para el personal nuevo.
- Socialización de resultados de indicadores con corte a diciembre de 2018.
- Curso virtual en la plataforma del Departamento Administrativo de la Función Pública, módulo 1, sobre conceptos generales de MIPG.
- Rendición de la cuenta a la Contraloría General de Medellín
- Diligenciamiento del FURAG II.
- Reporte sobre el cumplimiento de Derechos de autor sobre software en la plataforma de la DNDA (Dirección Nacional de Derechos de Autor).
- Informe general sobre el cumplimiento del Plan de Auditoría 2018 y aprobación para la vigencia 2019.
- Socialización de resultados de las auditorías al Sistema de Control Interno Contable y cumplimiento de Derechos de autor sobre software.
- Seguimiento al cumplimiento de los planes de mejoramiento.
- Rendición de la cuenta en el CHIP de la Contraloría General de la República.

En cada Comité se realiza seguimiento del acta anterior y a los compromisos adquiridos.

2. Responsables asignados (líderes y sublíderes por dimensión)

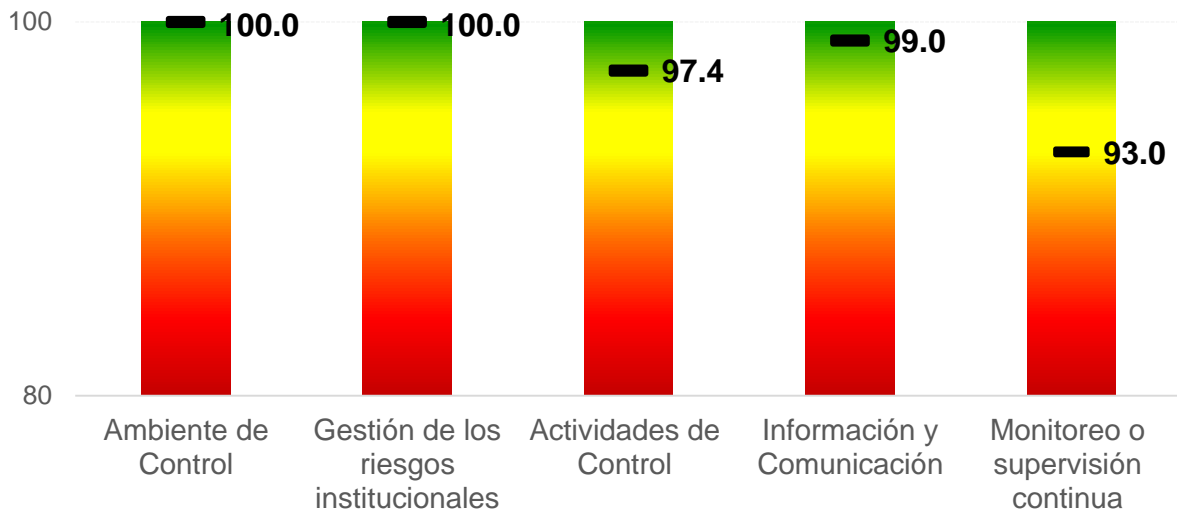
De acuerdo con la estructura administrativa de Aguas Nacionales, los líderes de proceso son los responsables de las dimensiones de MIPG, en algunas pueden confluir dos líderes o más, como se muestra en el siguiente cuadro:

DIMENSION	RESPONSABLE ASIGNADO
1. Talento Humano	Profesional Gestión Humana y Desarrollo Organizacional.
2. Direccionamiento Estratégico y Planeación.	Presidencia, Líder de Planeación y Líder gestión recursos.
3. Evaluación de Resultados.	Presidencia, líder de Planeación, Líder de Recursos y Director de Programa.
4. Información y Comunicación.	Profesional Senior de Comunicaciones
5. Gestión del Conocimiento.	Profesional Gestión Humana y Desarrollo Organizacional.
6. Control Interno.	Profesional Senior Auditoria Interna.

3. Autodiagnóstico

En general, la calificación producto del autodiagnóstico sobre el cumplimiento de la Política de Control Interno en Aguas Nacionales alcanzó un 98%, lo que permite afirmar que la gestión de Control Interno es permanente, existe documentación asociada y alineación con el cumplimiento normativo.

La calificación por cada componente de la herramienta alcanzó un desempeño alto, conforme se muestra en la siguiente gráfica:



Aplicada la herramienta de autodiagnóstico en relación con el Control Interno, se puede observar que el componente que obtuvo menor puntaje fue el de monitoreo y supervisión continua, con una calificación de 93%.

Por lo anterior, se decidió en el Comité del Sistema de Control Interno, que los líderes de proceso, deben realizar seguimiento mensual al cumplimiento de los planes de mejoramiento e informar a Auditoría Interna, si se presentan situaciones que no permitan el cumplimiento de las acciones correctivas, preventivas y de mejora (ACPM) en los tiempos establecidos y el monitoreo del indicador referido a la mejora en el control.

Así mismo, la aplicación de la herramienta, permite inferir que el Sistema de Control Interno de Aguas Nacionales, tiene un desempeño alto, según la escala de valoración.

Es importante resaltar que se realizó una revisión exhaustiva del cumplimiento de las actividades propuesta en el plan anticorrupción y de atención al ciudadano, evidenciando que se logró la ejecución de actividades propuestas y que aquellas que no se pudieron cumplir pro cuanto dependen de situaciones externas no controlables por la Filial, se deben replantear o eliminar, una vez se valore el nivel del riesgo por el incumplimiento.

4. Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas

El objetivo de la política de Control Interno es: “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

De acuerdo con el nivel de desempeño del Ambiente de Control, Aguas Nacionales no requiere la formulación de un plan de mejoramiento, no obstante, desde la alta dirección hasta los líderes de proceso, declaran que existe el compromiso con el seguimiento riguroso al cumplimiento de los planes de mejoramiento de vigencias anteriores y de los que se deriven del desarrollo de las auditorías de la vigencia 2019.

Aguas Nacionales declara estar comprometida con la mejora continua.

5. Cronograma para la implementación o proceso de transición

El cronograma se definirá acorde con la capacidad operativa de la Filial

6. Planes de mejora para la implementación o proceso de transición

Los planes de mejoramiento aplicarán para aquellas políticas que, según los resultados del autodiagnóstico, el puntaje se encuentre por debajo de 60, es decir que el nivel de desempeño sea 3 o inferior.

7. Avance acorde al cronograma y planes de mejora

De acuerdo con el cronograma, durante el mes de octubre de 2018, se inició con la aplicación de las herramientas referidas a la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, Integridad, Direccionamiento y Planeación.

Diligenciado por:	YANETH P. VALENCIA TERREROS Profesional Auditoría Interna Aguas Nacionales	Fecha:	12/03/2019
Validado por:	JORGE ALEXANDER BEDOYA MARTINEZ Gerente (E) Auditoría Proyectos EPM	Fecha:	12/03/2019
Aprobado por:	HENRY PARRA MOLINA Gerente General Aguas Nacionales	Fecha:	12/03/2019

