


|  | | INFORME FORMORIZADO DE CONTROL INTERNO (LEY 1474/2011) | | | | | | |
|---|--|--|---|---|---|---|--|--|
| ELABORACIÓN DE INFORMES INTERNOS, EXTERNOS POR REQUERIMIENTO LEGAL PROCESO DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Período evaluado: Marzo 12 a Julio 12 de 2018 | | Fecha: 11/07/2018 | | | | | | |
| Período evaluado: Marzo 12 a Julio 12 de 2018 | | Página: 1 de 1 | | | | | | |
| Dimensión Dimensionamiento | Dimensión Gestión Humana | Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planificación | Dimensión Gestión con Valores para el Resultado | Dimensión Evaluación de Resultados | Dimensión Información y Comunicación | Dimensión Gestión del Conocimiento | Dimensión Control Interno | |
| Responsables Asignados | Directora de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional | Gerencia General; Gerencia Comercial; Gerencia Administrativa y Financiera; Gerencia de Distribución - Unidad de Gas-Asesor de Planeación y regulación - Asesor de SII y Proyectos; Gerencia General - | Líderes de todos los procesos | Líderes de todos los procesos | profesional de prensa, asesor de sistemas, líder de gestión documental | Líderes de todos los procesos | Asesor de la Oficina de Control Interno | |
| Autodiagnóstico | 79.00% | 76.00% | 74.00% | 80.00% | 70.00% | 80.00% | 90% | |
| Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas | <p>La Entidad viene reforzando las estrategias de acuerdo al marco normativo y necesidades de la comunidad, desarrollado mediante la metodología SIBTRAT con el liderazgo de la Alta Dirección y todos los gerenciales. Adicionalmente ha presentado cambios frecuentes de la Dirección que han influido en el desarrollo normal de las políticas y su operatividad.</p> <p>Al interior de la Entidad se ha observado brechas asociadas a temas de recursos y cumplimiento, desde el proceso de Gestión Humana, fortaleciendo a los trabajadores con la aplicación de valores corporativos de trabajo en equipo y transparencia, con el desarrollo de actividades como el componente de Fomento a la mujer y día del hombre.</p> | <p>La estructura organizacional está acorde con las necesidades y requerimientos de la entidad, tanto en lo que se han venido creando nuevos grupos de trabajo para cubrir las necesidades que demandan nuestras partes interesadas.</p> <p>Frente al tema de medioambiente, hace falta la toma de conciencia y compromiso por parte de los trabajadores y colaboradores en la aplicación de políticas de gestión ambiental.</p> <p>Respecto a la eficiencia de los trámites hay debilidades en una respuesta oportuna por la falta de recursos y por la complejidad operativa que conlleva a atender el alto volumen de usuarios.</p> <p>La entidad debe formular mecanismos a estrategias que reflejen en la armonización respecto de los requisitos de la entidad para un mejor desarrollo, logro de los objetivos institucionales.</p> <p>La entidad debe formular mecanismos a estrategias para garantizar el análisis y la calidad de datos de PQRSD para la mejora continua.</p> | <p>La entidad no cuenta con mecanismos internos que permitan fortalecer la autoevaluación, el monitoreo y seguimiento de los planes, programas y proyectos.</p> <p>Fortalecer la conciencia en la implementación del autocontrol y el autoevaluación que conlleven al cumplimiento de las políticas y objetivos institucionales.</p> <p>Existen debilidades en la formulación de indicadores, que limitan a algunos procesos en la toma de decisiones y sistemas de alerta temprana, que permitan generar acciones para el cumplimiento de las metas establecidas.</p> | <p>se presenta debilidad frente a la disponibilidad de la información técnica, generando demora en los tiempos de respuesta, a los requerimientos internos, externos y PQRS, debido a que la información se encuentra consignada por formalización.</p> <p>Debilidad frente a la trazabilidad de la información que permita documentar la memoria histórica de la entidad y de los expedientes de los usuarios.</p> | <p>Dificultad en la aplicación de la política de Gestión Documental que incide en la adecuada trazabilidad de la información, lo que no permite documentar la memoria histórica de la entidad y construir un expediente único para usuarios con fraude, situación observada en los informes de auditoría.</p> <p>La entidad prioriza los procesos de inducción, reinducción y entrenamiento en los puestos de trabajo para la aplicación de las herramientas generadas para los trabajadores.</p> <p>mejorar estrategias para fortalecer la gestión del conocimiento, de manera que situaciones ajenas a la entidad (vacación de personal, falta de divulgación de la información a trabajadores) no lleven a retrocesos y situaciones que generen salidas no conformes. Realizar videos e instructivos para las actividades de manejo en el sistemas de información comercial.</p> <p>Los procesos evaluados y asesorados por la Oficina de Control Interno, se muestran resistentes en la aceptación de las observaciones, hallazgos y recomendaciones que conlleva a la mejora continua del mismo.</p> | <p>Existe debilidad en cuanto a la cultura del autocontrol y autoevaluación porque no todos la practican y quienes si lo hacen, presentan los resultados positivos de su gestión. Así cuando existen aspectos por mejorar.</p> <p>La entidad no utiliza herramientas de gestión integradas, que permitan brindar alertas sobre las desviaciones para la toma de decisiones.</p> <p>Existencia en la toma de conciencia, sobre la importancia en la aplicación de un adecuado seguimiento, monitoreo y supervisión de las actividades propias de cada dependencia de la entidad, para el cumplimiento de las metas institucionales.</p> <p>En reuniones internas y en escenarios interinstitucionales se plantean compromisos frente a los cuales se dificulta la trazabilidad de los futuros seguimientos.</p> <p>La Entidad se ha esforzado en cumplir con la política de riesgo a través de herramientas del departamento de la función pública, sin embargo, se debe fortalecer las capacitaciones en gestión del riesgo, salidas no conformes, acciones correctivas, control de documentos internos y externos, a fin de lograr el mayor grado de accesibilidad para la aplicación del tema en la entidad, considerando que el concepto del riesgo debe ser parte de la gestión del líder del proceso.</p> <p>Falta de fluidez de la información relevante y oportuna tanto interna como externa, especialmente la dirigida entre áreas de vigilancia y control.</p> <p>La entidad cuenta con una estructura organizacional donde se establecen niveles de autoridad y responsabilidad, conforme a la ley. Sin embargo, existen desviaciones en la delegación de responsabilidades en otras dependencias, procesos y en terrenos respecto de la gestión, especialmente mensual, de la organización.</p> <p>Los procesos evaluados y asesorados por la Oficina de Control Interno, se muestran resistentes en la aceptación de las observaciones, hallazgos y recomendaciones que conlleva a la mejora continua del mismo.</p> | | |
| Cronograma para la implementación o proceso de transición | <p>La Oficina de Control Interno a partir de la información del auto diagnóstico y del conocimiento de las brechas frente a las políticas considera oportuno que en la actualización de los planes de acción y ejecución de los recursos. En cumplimiento en el requerimiento de los recursos, se recomienda mejorar estrategias para fortalecer la gestión del conocimiento, de manera que situaciones ajenas a la entidad (vacación de personal, falta de divulgación de la información a trabajadores) no lleven a retrocesos y situaciones que generen salidas no conformes. Realizar videos e instructivos para las actividades de manejo en el sistemas de información comercial. Mejorar la identificación de los riesgos del proceso. Se recomienda generación de nuevas estrategias para la apropiación y aplicación del Código de integridad.</p> | <p>Actualmente se cuenta con un Comité de Gerencia, se realiza un acto de gerencia preliminar para la creación del comité institucional de gestión y desempeño para la aprobación por la alta dirección.</p> | <p>La Oficina de Control Interno a partir de la información del auto diagnóstico y del conocimiento de las brechas frente a las políticas considera oportuno que en la actualización del cronograma se tenga en consideración las externalidades de la presente vigencia, las limitaciones presupuestales, el marco de autoridad y las restricciones legales que por los tiempos de las actividades se ajustan a los riesgos que de ellas se derivan.</p> | <p>La Oficina de Control Interno a partir de la información del auto diagnóstico y del conocimiento de las brechas frente a las políticas considera oportuno que en la actualización del cronograma se tenga en consideración las externalidades de la presente vigencia, las limitaciones presupuestales, el marco de autoridad y las restricciones legales que por los tiempos de las actividades se ajustan a los riesgos que de ellas se derivan.</p> | <p>La Oficina de Control Interno a partir de la información del auto diagnóstico y del conocimiento de las brechas frente a las políticas considera oportuno que en la actualización del cronograma se tenga en consideración las externalidades de la presente vigencia, las limitaciones presupuestales, el marco de autoridad y las restricciones legales que por los tiempos de las actividades se ajustan a los riesgos que de ellas se derivan.</p> | <p>La Oficina de Control Interno a partir de la información del auto diagnóstico y del conocimiento de las brechas frente a las políticas considera oportuno que en la actualización del cronograma se tenga en consideración las externalidades de la presente vigencia, las limitaciones presupuestales, el marco de autoridad y las restricciones legales que por los tiempos de las actividades se ajustan a los riesgos que de ellas se derivan.</p> | <p>La Oficina de Control Interno a partir de la información del auto diagnóstico y del conocimiento de las brechas frente a las políticas considera oportuno que en la actualización del cronograma se tenga en consideración las externalidades de la presente vigencia, las limitaciones presupuestales, el marco de autoridad y las restricciones legales que por los tiempos de las actividades se ajustan a los riesgos que de ellas se derivan.</p> | |
| Planes de mejora para la implementación o proceso de transición | <p>En la dimensión de Talento Humano los planes de mejoramiento están asociados a la gestión de la retención en el sistema de gestión de calidad del proceso. Si bien, ellos reconocen las debilidades del proceso, también lo es que, se requiere hacer mejoras que permitan dentro de los tiempos establecidos, la implementación logar la transición esperada en MIPC.</p> | <p>Esta dimensión debe establecer acciones de mejora tendiente a la implementación del MIPC en la gestión diaria de los procesos de la entidad.</p> | <p>En esta dimensión, los planes de mejora están asociados a la gestión de los procedimientos. Si bien, ellos reconocen las debilidades del sistema de control interno, también lo es que, se requiere hacer ajustes que permitan dentro de los tiempos establecidos en el cronograma de implementación logar la transición esperada en MIPC.</p> | <p>En esta dimensión, los planes de mejora están asociados a la gestión de los procedimientos. Si bien, ellos reconocen las debilidades del sistema de control interno, también lo es que, se requiere hacer ajustes que permitan dentro de los tiempos establecidos en el cronograma de implementación logar la transición esperada en MIPC.</p> | <p>En esta dimensión, los planes de mejora están asociados a la gestión de los procedimientos. Si bien, ellos reconocen las debilidades del sistema de control interno, también lo es que, se requiere hacer ajustes que permitan dentro de los tiempos establecidos en el cronograma de implementación logar la transición esperada en MIPC.</p> | <p>En esta dimensión, los planes de mejoramiento están asociados a los no conformidades detectadas en las auditorías del ICOTEC, se requiere hacer ajustes que permitan dentro de los tiempos establecidos en el cronograma de implementación logar la transición esperada en MIPG cumplimiento de requerimientos de la norma ISO 9001:2015.</p> | <p>En esta dimensión, los planes de mejoramiento están asociados a la gestión de los procedimientos e instructivos del sistema de gestión de calidad, y estos han permitido dentro de los tiempos establecidos en el cronograma de implementación logar la transición esperada en MIPC.</p> | |
| Avances acorde al cronograma y acciones de mejoramiento | <p>A la fecha de corte de este informe, los avances de las actividades de los planes de mejoramiento de acuerdo a las auditorías realizadas al proceso han permitido mejorar y fortalecer las políticas internas de Gestión de Talento Humano. Igual consideración para todos los instrumentos que la Dirección del Talento Humano, todos dentro de un ambiente de integridad, ética y respeto.</p> | <p>A la fecha de corte de este informe, los avances de las actividades de los planes de mejoramiento de acuerdo a las auditorías realizadas al proceso han permitido mejorar y fortalecer las políticas internas de Gestión de Talento Humano. Igual consideración para todos los instrumentos que la Dirección del Talento Humano, todos dentro de un ambiente de integridad, ética y respeto.</p> | <p>Al corte de este informe, los avances de las actividades de los planes de mejoramiento de acuerdo a las auditorías realizadas al proceso han permitido mejorar y fortalecer las políticas internas de Gestión de Talento Humano. Igual consideración para todos los instrumentos que la Dirección del Talento Humano, todos dentro de un ambiente de integridad, ética y respeto.</p> | <p>A la fecha de corte de este informe, los avances de las actividades de los planes de mejoramiento de acuerdo a las auditorías realizadas al proceso han permitido mejorar y fortalecer las políticas internas de Gestión de Talento Humano. Igual consideración para todos los instrumentos que la Dirección del Talento Humano, todos dentro de un ambiente de integridad, ética y respeto.</p> | <p>A la fecha de corte de este informe, los avances de las actividades de los planes de mejoramiento de acuerdo a las auditorías realizadas al proceso han permitido mejorar y fortalecer las políticas internas de Gestión de Talento Humano. Igual consideración para todos los instrumentos que la Dirección del Talento Humano, todos dentro de un ambiente de integridad, ética y respeto.</p> | <p>A la fecha de corte de este informe, los avances de las actividades de los planes de mejoramiento de acuerdo a las auditorías realizadas al proceso han permitido mejorar y fortalecer las políticas internas de Gestión de Talento Humano. Igual consideración para todos los instrumentos que la Dirección del Talento Humano, todos dentro de un ambiente de integridad, ética y respeto.</p> | <p>A la fecha de corte de este informe, los avances de las actividades de los planes de mejoramiento de acuerdo a las auditorías realizadas al proceso han permitido mejorar y fortalecer las políticas internas de Gestión de Talento Humano. Igual consideración para todos los instrumentos que la Dirección del Talento Humano, todos dentro de un ambiente de integridad, ética y respeto.</p> | |
| Entre otros aspectos... | <p>La OCI recomienda, establecer acciones de mejora tendientes a fortalecer el liderazgo institucional, permitiendo el buen desarrollo de la gestión, el cumplimiento de las políticas y metas institucionales, de esta manera subsanar las brechas identificadas anteriormente.</p> <p>Fortalecer el liderazgo y compromiso de la alta dirección (gerencia general y comité directivo) mostrando mayor participación y asumiendo la responsabilidad de rendir cuentas con relación a la eficacia del sistema de gestión de calidad en los procesos, sobre los resultados de sus procesos, y sobre los riesgos y el cumplimiento de la política de integridad, ética y respeto.</p> <p>Mayor atención en temas como la transparencia y la responsabilidad en materia de cumplimiento y gestión del medioambiente, como fortalecer la relación entre el desempeño ambiental y la dirección estratégica de la organización y mayor nivel de detalle en los objetivos ambientales que ahora tienen que reflejar el cambio en el cumplimiento de las políticas y metas institucionales.</p> <p>La actualización permanente de Gerentes, Directores, Líderes de Proceso y Ejecutivos, Informar en temas de economía, MIPG, MIPR, para la cual el ICOTEC</p> | <p>La OCI recomienda, establecer acciones de mejora tendientes a fortalecer el liderazgo institucional, permitiendo el buen desarrollo de la gestión, el cumplimiento de las políticas y metas institucionales, de esta manera subsanar las brechas identificadas anteriormente.</p> <p>Fortalecer el liderazgo y compromiso de la alta dirección (gerencia general y comité directivo) mostrando mayor participación y asumiendo la responsabilidad de rendir cuentas con relación a la eficacia del sistema de gestión de calidad en los procesos, sobre los resultados de sus procesos, y sobre los riesgos y el cumplimiento de la política de integridad, ética y respeto.</p> <p>Mayor atención en temas como la transparencia y la responsabilidad en materia de cumplimiento y gestión del medioambiente, como fortalecer la relación entre el desempeño ambiental y la dirección estratégica de la organización y mayor nivel de detalle en los objetivos ambientales que ahora tienen que reflejar el cambio en el cumplimiento de las políticas y metas institucionales.</p> <p>La actualización permanente de Gerentes, Directores, Líderes de Proceso y Ejecutivos, Informar en temas de economía, MIPG, MIPR, para la cual el ICOTEC</p> | <p>En cuanto a la participación ciudadana se recomienda medir e evaluar acciones que conlleven a la mejora.</p> <p>Los informes producto de los seguimientos generados por la Oficina de Control Interno, contienen sugerencias orientadas a la mejora continua de cada uno de los procesos de la Entidad.</p> <p>Reforzar el análisis del contexto, que permita establecer estrategias y un plan de riesgos y plan de acción institucional.</p> <p>Los informes producto de los seguimientos generados por la Oficina de Control Interno, contienen sugerencias orientadas a la mejora continua de cada uno de los procesos de la Entidad.</p> | <p>Reforzar el análisis del contexto, que permita establecer estrategias y un plan de riesgos y plan de acción institucional.</p> <p>Los informes producto de los seguimientos generados por la Oficina de Control Interno, contienen sugerencias orientadas a la mejora continua de cada uno de los procesos de la Entidad.</p> | <p>Reforzar el análisis del contexto, que permita establecer estrategias y un plan de riesgos y plan de acción institucional.</p> <p>Los informes producto de los seguimientos generados por la Oficina de Control Interno, contienen sugerencias orientadas a la mejora continua de cada uno de los procesos de la Entidad.</p> | <p>Reforzar el análisis del contexto, que permita establecer estrategias y un plan de riesgos y plan de acción institucional.</p> <p>Los informes producto de los seguimientos generados por la Oficina de Control Interno, contienen sugerencias orientadas a la mejora continua de cada uno de los procesos de la Entidad.</p> | <p>Los informes producto de los seguimientos generados por la Oficina de Control Interno, contienen sugerencias orientadas a la mejora continua de cada uno de los procesos de la Entidad.</p> <p>Fortalecer los procesos de aprendizaje, investigación y de análisis que permitan innovar en todas las actividades de la Entidad, facilitando un único acceso a la información referente a Gestión del Conocimiento para la consulta, análisis y mejora.</p> <p>Fomentar una cultura de intercambio del conocimiento entre los trabajadores de los diferentes procesos internos y con otros entornos.</p> | <p>Los informes producto de los seguimientos generados por la Oficina de Control Interno, contienen sugerencias orientadas a la mejora continua de cada uno de los procesos de la Entidad.</p> <p>Fortalecer los procesos de aprendizaje, investigación y de análisis que permitan innovar en todas las actividades de la Entidad, facilitando un único acceso a la información referente a Gestión del Conocimiento para la consulta, análisis y mejora.</p> <p>Fomentar una cultura de intercambio del conocimiento entre los trabajadores de los diferentes procesos internos y con otros entornos.</p> |



FRMA ASESOR DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO