



INFORME EJECUTIVO ANUAL CONTROL INTERNO VIGENCIA 2012

CONSOLIDA EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO
ADOPTADO EN LA EMPRESA DE ENERGIA DE CASANARE S.A. E.S.P.

JUAN MANUEL SUAREZ TALERO
OFICINA DE CONTROL INTERNO

Febrero / 2013



El presente documento presenta una descripción de los Fortalezas y dificultades de cada uno de los componentes y elementos que conforman el Modelo Estándar de Control Interno adoptado en ENERCA S.A. E.S.P.

CONTENIDO

1. PRESENTACION.....	2
2. EVALUACION INDEPENDIENTE AL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO.....	3
3. ENCUESTA DILIGENCIADA REFERENTE A LA EVALUACION INDEPENDIENTE DEL MECI EN ENERCA.....	8

1. PRESENTACION

Con el firme propósito de dar cumplimiento a la normatividad vigente en lo referente a evaluación de cada uno de los elementos que componen el Modelo Estándar de Control Interno adoptado y mantenido en la Empresa de Energía de Casanare S.A. E.S.P., se presenta a continuación informe de gestión de la oficina de control interno.

Asimismo, la oficina de control interno, enmarca sus actividades bajo los principios y valores de Transparencia, Integridad y Calidad; el cual desarrolla su responsabilidad de evaluación independiente y auditoria, apoyada en las herramientas de gestión del MECI, en búsqueda de la eficiencia, eficacia, economía y transparencia en el ejercicio de la ejecución de las actividades.

La oficina de Control Interno para el desarrollo de la evaluación independiente al MECI, se basa en los parámetros presentados por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, a través de su aplicativo de la página WEB de la misma, en este aplicativo se consolida la evaluación a través de Fortalezas y Debilidades de los subsistemas (Control Estratégico, Control de Gestión, Control de Evaluación), que conforman el MECI adoptados e implementados en ENERCA S.A. E.S.P.

2. EVALUACIÓN INDEPENDIENTE AL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI:1000 – 2005

A continuación se presenta la evaluación realizada a subsistemas relacionados anteriormente:

I. SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO

• Fortalezas

- Se encuentra adoptado mediante resolución 123 de 2007, el Código de Ética y Valores de la empresa, al igual que se evidencia actas de participación de funcionarios y contratistas para su respectiva construcción y sensibilización en el momento de su adopción.
- Se encuentra adoptado mediante acto de gerencia 2013 de 2009, la filosofía institucional de ENERCA, en donde se consolida la Misión, Visión, Política de Calidad y Objetivos, documentos indispensables en la plataforma estratégica de la empresa.
- En el mismo acto de gerencia relacionado anteriormente se adoptó el mapa de procesos de la entidad en donde se identifica la gestión sistemática de los procesos y la interacción de los mismos, originando las actividades que transforman el servicio en cadenas valor agregado a la empresa. Asimismo cabe resaltar que el modelo de operación por procesos en entendido y aplicado por cada uno de los funcionarios y contratistas de la empresa.
- El modelo de operación por procesos ha facilitado la ejecución de las actividades inherentes en la prestación del servicio de la empresa ayudando a la comunicación e interacción de los mismos.
- Se actualizaron las herramientas básicas para iniciar con la administración de riesgos en donde fue actualizado y adoptado bajo acto de gerencia No. 213 de 2012, la política general y lineamientos en materia de administración de riesgos de la empresa; en dicha actualización se hace referencia a la metodología para la identificación, valoración y análisis de los riesgos además de la asignación de las responsabilidades de las partes activas de la empresa orientadas a la administración de los riesgos.
- Se cuenta con un normograma actualizado con las responsabilidades legales, financieras y administrativas acordes con las actividades desarrolladas por la empresa.

• Debilidades

- No se han aplicado herramientas de evaluación y seguimiento al Código de Ética, igualmente el nivel de sensibilización ha sido nula debido a la forma de contratación el cual genera alto grado de rotación de talento humano.
- No existe una política clara y bien definida en lo referente a inducción en donde se integre temas de importancia y relevancia acordes con la plataforma estratégica y estructura organizacional de la empresa, al igual que para la vigencia 2012 no se realizó jornada de re-inducción; lo anterior en gran medida por la modalidad de contratación del talento humano.
- No se encuentran claramente definidas y adoptadas las políticas relacionadas con el desarrollo del talento humano en donde se interactúen temas esenciales como los Programas de Capacitación, Inducción – Re inducción, Bienestar social, etc.

- *No se han desarrollado herramientas eficientes para realizar el seguimiento oportuno a la planeación institucional con el propósito de tomar medidas oportunas y confiables.*
- *Aunque se cuenta con el aplicativo Sistema de alarma temprana en donde se consolida todos los indicadores de cada uno de los procesos, no se ha alimentado el aplicativo con la información oportuna de cada indicador generando información tardía y poco confiable, al igual que no se ha generado un seguimiento eficaz respecto al desarrollo de cada uno de los procesos.*
- *La empresa cuenta con una estructura organizacional flexible, aprobada por Junta Directiva y adoptada oficialmente mediante acto de gerencia, sin embargo no contribuye a la gestión por procesos debido a la forma de contratación del personal ya que los cargos bajo la modalidad de contrato laboral de trabajo es solo a nivel directivo (Gerente General, Subgerentes, Oficina Jurídica, Profesional de Mantenimiento y Operación, Tesorería y Contabilidad) y el saldo de contratación de personal se realiza a través de orden de prestación de servicios generando un alto grado de rotación de los mismos.*
- *Se debe reforzar capacitación y formación en identificación y análisis de riesgos en cada uno de los procesos pertenecientes a la empresa con el propósito de entregar las herramientas adecuadas para una óptima administración de riesgos.*

II. SUBSISTEMA CONTROL DE GESTION

- **Fortalezas**

- *Enerca cuenta con Manual de procesos y procedimientos los cuales se encuentran divulgados y han servido de herramienta de fácil consulta ya que se encuentran disponibles a través de la intranet, asimismo dichos procesos y procedimientos han facilitado el desarrollo ya que fueron construidos a partir de la recopilación e integración de la información general y específica de cada uno.*
- *Se ha fortalecido con un equipo de talento humano para el manejo adecuado y organizado del proceso de atención al usuario, en donde se cuenta con las herramientas tecnológicas y mecanismos para la gestión de peticiones, quejas y reclamos por parte de los usuarios, además del análisis y clasificación de la información recibida teniendo en cuenta los procesos adoptados en la empresa.*
- *La empresa cuenta con mecanismos y tecnología adecuada con el propósito de dar cumplimiento a los lineamientos establecidos de gobierno en línea, en donde se ha establecido y desarrollado herramientas como la página web el cual se consolida en gran parte la fase de información e interacción con la comunidad.*
- *Se cuenta con el calendario institucional de la empresa en donde se consolida todos los lineamientos sobre información a reportar a los diferentes entes o entidades de control al igual que la fechas de reporte y responsables de consolidar y reportar la información.*

- **Debilidades**

- *Se encuentra en proceso de diseño, adopción y sensibilización de las políticas de operación de cada uno de los procesos que integran la empresa, ya que no ha existido una adecuada mentalidad y directriz en lo referente.*

- Aunque se han identificado controles preventivos y correctivos en los procesos y actividades, se ha dificultado su aplicación y al mismo tiempo no se ha realizado la respectiva evaluación sobre el impacto y materialización de los riesgos debido al escaso apoyo a la administración del riesgo.
- Las tablas de retención documental de la empresa se encuentran desactualizadas, sin embargo existe un proceso independiente dedicado a la gestión de los documentos entrantes, salientes y al archivo de los mismos.
- Se encuentra desactualizado el plan de comunicaciones de la empresa.
- En la vigencia en referencia no se realizó rendición de cuentas a la ciudadanía, sin embargo se participó en encuentros con la comunidad de los diferentes municipios donde se prestó el servicio con el fin de recibir las quejas y reclamos por parte de los mismos así como también de dar respuestas sobre inquietudes sobre la prestación del servicio.
- Sin la oportuna alimentación de los indicadores de gestión adoptados no se realiza seguimiento ni evaluación alguna sobre la pertinencia ni es base para conocer el grado de gestión de la empresa.
- No se cuenta con un adecuado mecanismo para el seguimiento a la calidad y oportunidad de respuesta a los derechos de petición generando traumatismos legales importantes o en su defecto silencios administrativos.

III. SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACION

- Fortalezas

- Se han realizado mediciones del Sistema de Control Interno con las herramientas diseñadas para tal fin emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y adoptadas por la Oficina de Control Interno de la empresa. Asimismo se demuestra la efectividad del sistema de control interno a través del Plan Estratégico de la Oficina de Control Interno, el cual consolida mecanismos de verificación y evaluación tales como Objetivos, Políticas de Operación, Programa de Auditoría Anual 2012, Plan de Acción 2012 e Indicadores de Evaluación y Seguimiento de la oficina de control interno.
- De las auditorías realizadas se han identificado hallazgos con sus respectivas plan es de mejoramiento.
- La oficina de control interno diseñó el programa anual de auditoría interna para la vigencia 2012, en el cual se plasmaron las actividades críticas de los procesos para ser auditadas. Cabe resaltar que las auditorías realizadas cuentan con todos los documentos de trabajo. El grado de cumplimiento del programa anual de auditoría interna fue del 80%.
- Se encuentra adoptado los procedimientos de Planes de Mejoramiento institucional, por proceso e individual, para que sea aplicado dependiendo de los casos o imprevistos presentados en la empresa.
- En la actualidad se han adoptado planes de mejoramiento institucional para la vigencia 2012, ante la Contraloría Departamental de Casanare y la Procuraduría Judicial Administrativa I-182. El cual se adoptaron los respectivos planes de mejoramiento institucional con las respectivas actividades a realizar y sus responsables de la ejecución de las mismas.
- La oficina de control interno ha realizado seguimientos al sistema de control interno para determinar su efectividad.

- **Debilidades**

- *No se han aplicado ni desarrollado herramientas para realizar autoevaluación en cada uno de los procesos además debido al poco grado de aplicación de los indicadores con el fin de realizar un seguimiento a la gestión institucional.*
- *No existe una efectiva cultura de autocontrol y autoevaluación en cada uno de los procesos, ya que la evaluación del desempeño y de efectividad a los controles no han sido los más efectivos en el momento de su realización.*
- *Se debe reforzar los mecanismos de verificación y evaluación por parte de los directores de proceso para determinar el grado de cumplimiento de la gestión institucional.*
- *Se debe reforzar la cultura de elaboración de planes de mejoramiento a nivel de procesos e institucional con el propósito de mejorar el autocontrol y la gestión y su respectiva evaluación de la misma.*

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

El sistema de Control Interno en la EMPRESA DE ENERGIA DE CASANARE S.A. E.S.P., requiere ser fortalecido en cada uno de los elementos que conforman los subsistemas de control con el apoyo decidido de cada una de las partes activas de la misma.

RECOMENDACIONES FRENTE AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

- *Adoptar herramientas para el seguimiento y evaluación de temas relacionados con el Código de Ética y valores, además de su sensibilización y aplicación al interior de la empresa.*
- *Fortalecer las políticas en lo referente al desarrollo del talento humano, en donde se apliquen lineamientos acordes para la formación de los funcionarios, además de la realización de evaluaciones de desempeño y clima laboral como también el tema de inducción y re inducción.*
- *Ampliar la actual estructura organizacional en donde se plasme un número adecuado de funcionarios para el desarrollo de actividades inherentes a la prestación del servicio.*
- *Diseñar y adoptar los documentos base para la planeación institucional, y asimismo realizar el seguimiento oportuno a los lineamientos plasmados en el.*
- *Capacitar y entregar herramientas a los dueños de proceso en lo referente a identificación y análisis de riesgos.*
- *Actualizar la tabla de retención documental además de establecer un mecanismo eficiente para el control adecuado de los derechos de petición.*
- *Fortalecer la cultura de autocontrol en cada uno de los funcionarios y contratistas.*
- *Adoptar un plan de comunicaciones en donde se presenten lineamientos a nivel interno y externo.*
- *Generar un mayor grado de compromiso para dar cumplimiento total al plan de auditoría anual.*
- *Fortalecer los mecanismos para la ejecución de planes de mejoramiento individual acompañados de la evaluación de desempeño y de seguimiento a los mismos planes generados.*

3. ENCUESTA DILIGENCIADA REFERENTE A LA EVALUACION INDEPENDIENTE DEL MECI EN ENERCA

Anexo se presenta la encuesta diligenciada en donde se evalúa cada uno de los elementos que conforman los tres subsistemas del Modelo Estándar de Control Interno, cabe resaltar que la presente encuesta fue desarrollada a través del aplicativo presentado por el DAFP: